THE GERMAN HOLIDAY FUND SCHEME

THE GERMAN HOLIDAY FUND SCHEME

Prepared for CMHC by:

Attorney at law
Ass. iur. Andreas Saggau LL.M.(SA)

This research project was funded by Canada Mortgage and Housing Corporation (CMHC). The contents, views and editorial quality of this report are the responsibility of the author(s) and CMHC accepts no responsibility for them or any consequences arising from the reader's use of the information, materials and techniques described herein.

Cette publication est aussi disponible en français sous le titre : **LA CAISSE DE VACANCES ALLEMANDE**.

© 2003 Canada Mortgage and Housing Corporation
All rights reserved. No portion of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system or transmitted in any form or by any means, mechanical, electronic, photocopying, recording or otherwise without the prior written permission of Canada Mortgage and Housing Corporation. Without limiting the generality of the foregoing, no portion of this book may be translated from English into any other language without the prior written permission of Canada Mortgage and Housing Corporation.

Canada

CMHC—HOME TO CANADIANS

Canada Mortgage and Housing Corporation (CMHC) is the Government of Canada's national housing agency. We help Canadians gain access to a wide choice of quality, affordable homes.

Our mortgage loan insurance program has helped many Canadians realize their dream of owning a home. We provide financial assistance to help Canadians most in need to gain access to safe, affordable housing. Through our research, we encourage innovation in housing design and technology, community planning, housing choice and finance. We also work in partnership with industry and other Team Canada members to sell Canadian products and expertise in foreign markets, thereby creating jobs for Canadians here at home.

We offer a wide variety of information products to consumers and the housing industry to help them make informed purchasing and business decisions. With Canada's most comprehensive selection of information about housing and homes, we are Canada's largest publisher of housing information.

In everything that we do, we are helping to improve the quality of life for Canadians in communities across this country. We are helping Canadians live in safe, secure homes. CMHC is home to Canadians.

Canadians can easily access our information through retail outlets and CMHC's regional offices.

You can also reach us by phone at 1 800 668-2642
(outside Canada call (613) 748-2003)
By fax at 1 800 245-9274
(outside Canada (613) 748-4069)
To reach us online, visit our home page at www.cmhc.ca.

Canada Mortgage and Housing Corporation supports the
Government of Canada policy on access to information for people with disabilities. If you wish to obtain this publication in alternative formats, call 1 800 668-2642.

CONTENTS

INTRODUCTION 5

A) PAID VACATION IN GERMANY AND THE HOLIDAY FUND SCHEME

I) Paid Vacation in Germany 5
1) The *German federal law on paid vacation* 5
2) Building industry problems 5
3) The holiday fund scheme in the building industry 6

II) The ULAK and who stands behind it 6

III) Compulsory membership in the Holiday Pay Scheme for Posted Workers 7

IV) Compulsory statement before the commencement of works 8

V) Compulsory statements on general data; compulsory monthly statements of employees in Germany and transfer of funds 10

B) EXEMPTIONS

I) Comparable contributions paid in the foreign country 10

II) Exemption due to limited scope of work in Germany 11
1) Exemption due to small scope of works 11
2) Exemption due to volume of payment received 11
3) Competence for the exemption 12

III) Exemption for manufacturers of prefabricated houses 12
1) Exemption for producers of prefabricated houses 12
2) No exemptions for manufacturers of log homes 14

IV) Holiday Scheme not applicable for owners of (log home) companies 14

C) SUMMARY 15

D) CRITICAL REQUIREMENTS 15

E) APPENDICES 16

Appendix I AEntSG (Law) (German)
Appendix II Instruction for employers (German)
Appendix III Regional (State) Employment Offices (Landesarbeitsämter)
Appendix IV Declaration of General Applicability under the BRTV for The Building Industry of January 17, 2000 (German)
Appendix V Second Regulation regarding mandatory terms of Employment in the construction industry of August 17, 2000 (German)

INTRODUCTION

This thesis reflects on the function of the German "Holiday Fund Scheme". It analyzes particularly the possibilities for Canadian producers of prefabricated houses and log homes to be exempted from the compulsory membership in the fund.

There is a characteristic of the German building industry that is typical for Germany, but unknown to North America. In 2000 some 179,100 single- and double-houses were built in Germany. Only 24,263 houses were prefabricated houses. Prefabricated constructions include timber-framed houses or log homes as well as prefabricated concrete constructions. The number of prefabricated houses represents 13.5% of all houses built in Germany. The vast majority of houses are stone constructions. This indicates that only a small portion of German people choose a prefabricated construction.

For the purpose of this thesis it is important to remember that most workers in the German building industry are work with bricks and not with prefabricated wooden constructions.

A) PAID VACATION IN GERMANY AND THE HOLIDAY FUND SCHEME

I) PAID VACATION IN GERMANY

1) *The German federal law* on paid vacation

The general law on paid vacation leave which entitles an employee to his annual paid vacation is found in the *Federal Act on leave vacation*. To be entitled to vacation, the employee must have been working for one and the same employer a period of **at least six months** before he can claim his full annual holiday. The number of vacation leave depends on his individual contract, the amount of years he has been working in the company and the collective agreement signed between the employers' organizations and the Unions.

2) Building industry problems

The building industry differs from other industries due to the following factors:

- changing building sites constantly;
- great dependency on weather conditions;
- seasonal fluctuation of workers.

If the Federal Act on vacation also applied to the building industry, it would overburden the employers and/or the workers. An employer might financially be overburdened by granting a worker a full vacation, although the worker might not work for him the full calendar year. On the other hand, a worker is not granted a vacation unless he has

worked for a full six months for one and the same employer. As the job fluctuates greatly, he might never reach the full six months that would entitle him to vacation.

3) The Holiday Fund Scheme in the building industry

To overcome these problems, the Federal Act on vacation does not apply to the building industry. A solution in the form of a **Holiday Fund Scheme** has been found. All building industry employers must pay a certain contribution to the "Urlaubs-und Lohnausgleichs-kasse der Bauwirtschaft" (ULAK) which finances the workers' holiday entitlements. A **German** company is obligated to participate in the holiday fund scheme according to § 1 section 2 of the **Federal framework agreement for the building industry**[2]. The workers holiday entitlements and paid vacations are settled in § 8 of the Collective agreements for the building industry.

Similar holiday funds exist in various European countries like Belgium, France, Italy, the Netherlands and Austria. To avoid double payments, special provisions have been made.

II) THE ULAK AND WHO STANDS BEHIND IT

ULAK is literally translated as **holiday and wages equalization fund of the building industry**[3]. As a result of the restructuring of the German law for pension funds the name has been recently changed to "**SoKa-Bau**" (Sozialkassen – Bau).

The ULAK was founded by the social partners of the building industry in Germany as a joint institution and has been granted a special status by the German Government. The task of the ULAK is to set up and manage the workers' holiday fund scheme, falling into the scope of the collective agreement of the building industry in Germany. The administration is located in Wiesbaden. The institution has to ensure that workers falling into the scope of the collective agreement are granted their full annual leave and the corresponding remuneration for the time of leave. ULAK must therefore implement holiday fund scheme on the basis of the existing **collective agreements of the building industry**[4].

The social partners are the **employers** in the building industry together with the **German Building and Construction Workers Union**. The employers are represented by two bodies; the employers organization for the craftsmen and the employers organization for the building industry.

Zentralverband des Deutschen Baugewerbes e.V.
Kronenstraße 55-58
10117 Berlin

---

2 Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe(BRTV)

3 The holiday and wages equalization fund of the building industry will be referred to as ULAK in this document.

4 Bundesrahmentarifvertag für das Baugewerbe

and
Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e.V.
Kurfürstenstraße 129
10785 Berlin

The workers are represented by the German Building and Construction Workers Union.

Industriegewerkschaft Bauen – Agar - Umwelt
Olaf-Palme-Straße 19
60439 Frankfurt am Main

The contact address of the ULAK is:

Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (ULAK)

Europaabteilung
Postfach 57 11
65047 Wiesbaden
Deutschland

Tel.: ++49 – 611 – 707 0
Fax.:++49 – 611 – 707 – 4555
http://www.soka-bau.de

III) COMPULSORY MEMBERSHIP IN THE HOLIDAY FUND SCHEME FOR POSTED WORKERS

The German legislation has ordered by declaration that the Holiday Fund Scheme agreed on in the collective agreements generally applies to the whole of Germany. By creating the *German Act on compelling working conditions in case of trans-national services*[5] all posted workers from other countries are also obligated to have compulsory membership. The German Act came into force on the 1st of March 1996. This Act was implemented to protect the German building industry from being over-flooded by thousands of underpaid construction workers from Portugal, Ireland and all East-European countries as Poland, Bulgaria, Hungary, Rumania etc.

This decision has also been taken to prevent "islands of foreign rights" to co-exist in Germany. The act is based on the **Directive 96 / 71 / EC** of the European Parliament and of the Council dated 16th of December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services.

The German Act on compelling working conditions in case of trans-national *services* has been criticized severely lately and is subject to two cases dealt with at the **European Court** in Luxembourg. Additionally the **European Council** has taken action against the German Act.

As long as no final decision has been made, the Act has to be taken very seriously.

---

[5] Arbeitnehmerentsendegesetz – This Act will be referred to as AEntSG in the course of this paper.

According to **§ 1 section (1)** of the **AEntSG** the legal norms of a collective agreement declared universally applicable for the building industry within the meaning of **§ 211 section (1)** of the *3rd book of the act on social law*[6], also obligatory apply to a foreign employer and his workers employed within the territorial scope of this collective agreement if and as far as:

1. The collective agreement contains regulations on the **duration of the vacation**, **remuneration for the time of leave** and **additional vacation money**.

The regulations on paid vacation for the building industry can be found in **§ 8** of the Federal framework agreement for the building industry. This collective agreement has also been declared universally applicable for the territory of Germany.[7]

For Canadian (**foreign)** companies the obligation to participate in the workers holiday fund scheme is therefore embedded in **§ 1 section 1** of the *German Act on compelling working conditions in case of trans-national services* (AEntSG) in connection with **§ 8** of the Federal framework agreement for the building industry.

Under **two conditions,** a Canadian employer therefore has to comply with the *German Act on compelling working condition* by participating in the German workers Holiday Fund Scheme:

(1) The employer is established abroad but has accepted a building order and where the respective works are carried out in Germany at his own responsibility.

(2) The workers are posted from abroad for a limited period to these building sites in Germany. (Workers are considered carrying out the construction works on the building site. Therefore framers, carpenters, dry wallers etc. are all considered workers in the sense of this Act.)

A Canadian company accepting to build a Canadian house with Canadian workers for a German customer in Germany, regardless if the house is a prefabricated timber-framed house or a log home, generally has to participate in the German Holiday Fund Scheme.

IV) COMPULSORY STATEMENT BEFORE THE COMMENCEMENT OF WORKS

When a Canadian company has accepted to build in Germany, the *German Act compelling working conditions in case of trans-national services* **(AEntSG)** must be respected. From a practical point of view, this means a lot of administrative work. To start with, before the beginning of the works, the Canadian company must make a **compulsory statement** on two special forms to the competent regional office of the Labour Office.

The relevant **§ 3 AEntSG** reads as follows:

---

6 3. Buch des Sozialgesetzbuches (III. SGB)

7 Allgemeinverbindlichkeitserklärung zum BRTV für das Baugewerbe vom 17.01.2000

§ 3 AEntSG

Before the beginning of any construction work, an employer without place of business in the territorial scope of this Act employing one or several workers within the territorial scope of this Act has to present to the Regional Labor Office competent for the location of the building site, a written registration in the German language, containing the essential data for the inspection. Essential data are:

1. ***name, first name and date of birth of all workers employed in the territorial scope of this Act,***
2. ***beginning and expected duration of the employment,***
3. ***location of the employment (building site)***
4. ***location within Germany, where all the required documentation according to § 2 section 3 is kept,***
5. ***name, first name, date of birth and address in Germany of the responsible person, acting in charge,***
6. ***name, first name and address in Germany of the person acting as administrative representative for notices within Germany, as far as this person is not identical with the responsible person in number 5.***

The statement has to be made to the Regional Labour Office. A list of all Regional Labour Offices and respective addresses can be found in the Appendix 3 of this paper.

When in doubt, as to which is the Regional Labour Office competent for the area of your building, send a **written request** to the assumed competent Regional Labour Office before the beginning of the works.

The statement according to § 3 AEntSG is of utmost importance and failure to send a thoroughly completed statement in due time will be fined severely[8]. A copy of this document is sent to the ULAK.

Attention:

Please make sure that the forms used during the working permits application process are not mixed up with the forms used for the application according to § 3 AEntSG.

V) COMPULSORY STATEMENTS ON GENERAL DATA; COMPULSORY MONTHLY STATEMENTS OF EMPLOYEES IN GERMANY AND TRANSFER OF FUNDS

Within a few weeks, after the compulsory statement on the beginning of the work at the construction site has been made, the foreign (Canadian) company will receive forms

---

[8] The fine for a form handed in incompletely is about DM 1.500, --. Where the form is not handed in at all, the fine is about DM 3.000,--.

for its general data (Arbeitgeberstammdaten) and for each worker Arbeitnehmerstammdaten) to be filled out. To complete all the paper work will require a few hours.

Monthly statements on forms received on a monthly basis will also have to be made. Besides completing all the forms and returning them in due time, the company will have to transfer **14.25 %** of the workers' salaries in Germany during their stay in Germany as contributions to the ULAK Holiday Scheme. The entire procedure of continuously completing the forms and transferring the funds will require a large amount of administrative time and money. **To avoid these administrative efforts the options for a possible exemption should be seriously considered.**

B) EXEMPTIONS

I) COMPARABLE CONTRIBUTIONS PAID IN THE FOREIGN COUNTRY

An exemption is granted to any foreign company that already makes contributions to a comparable institution in its country.

§ 1 section (3) AEntSG

If, in the context of the granting of holiday entitlements according to section 1, the collection of contributions and the granting of benefits are transferred by universally applicable collective agreements to a joint institution of the social partners, the legal norms of such a collective agreement also obligatory apply to a foreign employer and his workers employed within the territorial scope of the collective agreement if in the collective agreements in question or in some other way it is guaranteed that:

1 ***the foreign employer does not pay at the same time contributions in accordance with this provision and contributions to a comparable institution in the country of his place of business and***

2 ***the scheme of the joint institution of the social partners provides a credit of the benefits the foreign employer has already paid for the satisfaction of his worker's legal, collectively or individually agreed upon holiday entitlement.***

According to the ULAK's requirements **Canada does not have an institution, comparable to the ULAK and the Holiday Fund Scheme.** For this reason, according to this Act, contributions paid in Canada are not accepted as payments to a comparable institution. The question, whether the ULAK has the competence to decide over the existence of a comparable institution has been challenged by Portugal in a recent European court case.

II) EXEMPTION DUE TO THE LIMITED SCOPE OF WORK IN GERMANY

The German Act on the posting of workers is not applicable, where the scope of work is very limited. The relevant paragraph § 1 (5) AEntSG reads as follows:

§ 1 section (5) AEntSG

From the application of section 1 clause 1 to 3 as well as of the sections 2 and 3 clause 1 and 2 already with effect from the first day of the employment of a worker according to section 1 in Germany can be refrained in exceptional cases if this appears equitable in the respective case because of the small volume of the payable benefits.

1) Exemption due to small scope of works

As the law does not define the exceptional cases, the definition of exceptional cases according to the Federal Labor Office is linked to the **duration of the work** and the **money earned** during that period. The Federal Labor Office (head office Nürnberg Referat 1 A 5) has defined that a ***small scope of works*** is limited to a period not longer than **10 (person) - working days per year**. The working days are accounted for by adding all working days of all workers involved in the completion of the job. Where two or more framers work on one site, the days of each framer are taken into account. As the working days are counted on a calendar years basis all projects for the calendar year are included in the calculation.

Example: A company plans to realize one project per year in Germany. To put up the first construction two framers will need 5 working days. As they both will need in total 10 (man) - working days, the company would qualify for the exemption due to the small scope of works.

Example: Where the company plans to realize a project where the required time for the framers are 10 days each, the company would not qualify for the exemption as the total working time accounts to 20 (person) - days.

2) Exemption due to volume of payment received

The second compulsory requirement for the exemption is the amount of money received during the working days in Germany. The limit defined by the Federal Labor Office (head office Nürnberg Referat 1 A 5) is **DM 4.000,--** (about EURO 2.000,--). The amount of money referred to is the gross amount received including all supplements. Once again, as two or more workers are involved in one project, the amounts of the salaries received are added together.

Example: A company plans to realize one project per year in Germany. To put up the first construction, two framers will need five working days. The framers will earn DM 50,-- per hour. In the five days, each of them will work eight hours per day. Each framer

will make 40 hours x DM 50,-- = DM 2.000,-- (equals to about EURO 1.000,--) In total, they would earn DM 4.000,-- and therefore fulfill the requirement.

Both requirements, the small scope of works and the volume of payment received, must be met at the same time.

3) Competence for the exemption

According to § 2 section 4 AentSG, the Federal Labor Office is the competent administration in charge for the exemption:

§ 2 section (4) AEntSG

The Federal Labor office is competent for the decision pursuant to § 1 section 5.

The administrative task of handling all cases of exemptions has been delegated, by an internal act, to a branch of the Federal Labor Office in Bonn. The contact address is:

Zentralstelle für Arbeitsvermittlung
- Officer in charge Mr. Elfrich -
Ville-Mombler – Str. 76
53123 Bonn
Tel. : 0228 – 713 – 1055
Fax. :0228 – 713 – 1111

As a matter of fact, not a single exemption has been granted in the last years. From a practical point of view, this exemption is only of limited relevance for very few companies.

This exemption would work for a producer of log homes, who puts up the logs for the home construction in a few days. However, when the company plans to realize a second project in that same year the exemption would fall automatically.

III) EXEMPTION FOR MANUFACTURERS OF PREFABRICATED HOUSES

The ULAK has established two house categories: Prefabricated timber-framed houses built in the 2 x4; 2 x 6 or R 2000 standard, and log homes. This differentiation and is very important as different rules apply for each category.

1) Exemption for producers of prefabricated houses

The declaration on the general applicability of the collective agreement for the building industry for the territory of Germany[9] has exempted German producers of prefabricated houses from the Holiday Fund Scheme in Part I section II. The exemption requires that

---

[9] Allgemeinverbindlichkeitserklärung zum BRTV für das Baugewerbe vom 17.01.2000.

the company applies for exemption, and that it has been as producer of prefabricated houses for more than one year.

According to **Part I section IV** of the declaration on the universal applicability of the collective agreement, an exemption is also granted to foreign employers, if they are mainly active as producers of prefabricated houses.

A Canadian producer of prefabricated houses can therefore be exempted if the following four conditions are met:

- **exemption on application only;**
- **employer must be established abroad;**
- **active for more than one year as producer of prefabricated houses;**
- **mainly (more than 50 %) active as producer of prefabricated houses.**

As there is no general definition for the term "**prefabricated houses**", the existing definition has been given by the ULAK:

> **A house is prefabricated, when each level of each side of the house consists of four prefabricated elements, and when all structural elements are prefabricated and not assembled at site.**

This definition is very abstract and not easily understood. The important fact is, that per level of each side, only four prefabricated elements should be used. This limitation to four elements is not a fixed one. When, for technical reasons, a house has five or six elements due to the length of the house, the status of prefabrication will still be granted. Likewise, a winter-garden might, construction-wise, have more than four elements alone. In this situation, it is very important to present the case correctly to the ULAK. It is useful to get professional help at this stage of the discussion or even before discussing with the ULAK. A wrong presentation of the case can spoil all chances for an exemption.

For the ULAK, it does not matter if the wall - elements are planked on both sides with OSB/plywood or if only one side is planked. For technical reasons it might be necessary to have only one side planked yet. As a matter of fact, in order to connect the wall elements with the concrete foundation it might be necessary to have access to the inside of the wall. Access might also be required for the electrical wiring or for the plumber.

Manufacturers of prefabricated timber-framed houses generally stand a good chance of being exempted from the ULAK. However, good planning and the right presentation are also very important.

2) No exemptions for manufacturers of log homes

The definition for **prefabricated houses** given by the ULAK is broad, and does not include log home constructions. The mere fact that log homes are built in a totally different way is not accounted for at all.

An application for exemption should be brought forward on a trial case basis. Knowing that the application will not be decided favourably, a decision of the court (Amtsgericht Wiesbaden) must bring clarification, and if a log home is not a prefabricated house as well.

One would think that a log home assembled in Canada, dissembled and transported to Germany and then reassembled on the German building site is as much prefabricated or even more prefabricated than a timber-framed house. All construction work has been made in Canada and the construction is assembled only on the site. The short assembling period, as well as the degree of prefabrication of the logs, strongly indicate that a log home can also be a prefabricated construction. Where the drillings for the electrical wiring have already been made, a stage of prefabrication has been reached that timber-framed houses hardly reach.

The administration of the ULAK is not willing to change the existing definition. For Canadian companies there are only three options. Firstly, accepting all the additional administrative work; secondly, going to court to have a court decision on the matter, or thirdly, to looking for a last loophole.

IV) HOLIDAY SCHEME NOT APPLICABLE FOR OWNERS OF (LOG HOME) COMPANIES

As the Holiday Fund Scheme only applies for foreign employers that are posting their **employees** to Germany, it does not apply when the company owners come to Germany. The shareholders/owners of a company are not considered "workers" under the terms of the *German Act on compelling working conditions in case of trans-national services* (AEntSG). It does not matter if the company builds log homes or timber-framed constructions. The shareholder cannot be the holder of a single share. An owner/shareholder is someone, who holds a certain amount of shares (minimum 10 %) and who has a responsibility in the company.

Example: A small log home building company is run by father and son. Both men as well as their spouses hold 25%of the company shares. The work is done by both men. Both share the responsibility and the economical risk of the company. In a case like this, the company could apply for exemption due to the fact that no "workers" only **owners** are posted to Germany.

Example: A medium-size log home building company is run by two brothers. The company has five employees. Each worker has received 4% of the shares. The brothers keep 40% of the shares each. All relevant decisions are taken by the brothers.

If the company posts one brother and one worker to Germany, they will not qualify for exemption, as the worker will not be considered as co-owner of the company. Despite the fact that he has some shares in the company, his shares have no real weight. As he has no responsibility in the company either, he cannot be recognized as co-owner. His status is still that of a worker.

C) SUMMARY

A Canadian building company interested in starting business in Germany, has to plan the scope of the business activities in Germany carefully. Where more than one quick project has to be realized in one calendar year, an exemption from the Holiday Fund Scheme should be seriously considered.

A company posting workers to Germany to assemble prefabricated timber-framed constructions, could achieve an exemption relatively easily. The status of a producer of prefabricated houses will be granted, when certain requirements are met. This should be possible for almost all Canadian producers of timber-framed houses.

When a manufacturer of log homes plans to do business in Germany, an exemption from the Holiday Fund Scheme is more difficult to obtain. An exemption is possible where only one log construction (per year) is to be assembled in less than a week. A small company with co-owners working in the company could also qualify for an exemption.

A Canadian company should always try to be exempted from the Holiday Fund Scheme due to the great amount of administrative work involved. An exemption will only be valid as long as the constructions built in Germany fall under the exemption. Even if an exemption has been granted, the Canadian employer is still obligated to make the compulsory statement before the beginning of the work towards the competent regional labour office.

D) CRITICAL REQUIREMENTS

While building in Germany several requirements have to be considered. Besides the **compulsory statement according to § 3 AEntSG** and the **ULAK Holiday Fund Scheme,** other demands must also be looked into.

When building sites are checked by the authorities (Arbeitsämter or Hauptzollämter), a favorite topic is always the **minimum wage**. The collective agreement for the **minimum wage** in the building industry[10] demands since the **1st of September 2001 a minimum wage of DM 19,17 per hour**.

Despite the fact that this collective agreement has been declared universally

---

[10] Regelung eines Mindestlohnes im Baugewerbe im Geibet der Bundesrepublik Deutschland vom 2. Juni 2000 (TV Mindestlohn)

applicable, it does **not** apply to the wood processing industry or to **foreign manufacturers of prefabricated houses** according to § 2 section II, I in connection with section V of the **2nd regulation on compulsory working conditions for the building industry dated 17th of August 2000**[11]. Minimum wage does not particularly concern Canadian companies, as higher wages have always been paid.

The **visa regulations** have changed again for Canadians, at the beginning of the year 2001. Previously, a valid visa had to be applied for in Canada, before coming to Germany. Now, Canadian workers can come to Germany with a tourist visa and then could apply at the competent administration of the building site for a working visa. The working visa is required for the working permit. Even when the visa is issued very soon, it will take two or three days before the worker has the original of his working permit in his hands.

Attention should be given to the new **§ 48 a EStG** of the **Tax Act**. This Act became valid on the **1st of January 2002** but it will have some effect on the money that is to be transferred. Where no exemption from the tax authorities is obtained upfront by the Canadian company, the contractual partner (buyer of the house) is forced by law to withhold a certain percentage of the contractual sum agreed upon.

E) APPENDICES

Appendix I	AEntSG (Law)(German)
Appendix II	Instructions for employers (German)
Appendix III	Regional (State) Employment Offices (Landesarbeitsämter)
Appendix IV	Declaration of General applicability under the BRTV for the building industry of January 17, 2000 (German)
Appendix V	Second Regulation regarding mandatory terms of Employment in the construction industry of August 17, 2000 (German)

[11] 2. Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen im Baugewerbe vom 17. August 2000.

Appendix I AEntSG

Act concerning Obligatory Terms of Employment for Trans-Border Services
[AEntG, Section 1]

(1) The legal provisions of a collective bargaining agreement that has been declared generally applicable in the primary or secondary building industry as defined in sections 1 and 2 of the Building Industry Regulations of October 28, 1980 (*Federal Law Gazette I*, page. 2033), last amended by Article 1. Regulations of December 13, 1996 (Federal Law Gazette I, page 1954, which are concerned with

1. minimum wages including overtime or
2. the length of holidays, holiday pay or additional holiday pay, are also obligatory for an employment relationship between an employer with head office abroad and employees working in the territory to which the bargaining agreement applies, provided that the firm provides predominantly construction services as defined in section 211, subsection 1, *Book 3, Social Code*, and provided that German employers must also provide for their employees working in the territory to which the bargaining agreement applies at least the same terms of employment under a bargaining agreement that applies locally to the place of work. An employer as defined in sentence 1 is obligated to grant employees working in the territory, to which the bargaining agreement according to sentence 1 applies, at least those terms of employment which are prescribed in the bargaining agreement. This applies also to an employer located in Germany as defined in sentence 1 whose headquarters are in Germany, regardless of whether the bargaining agreement is applicable according to section 3 of the *Act regarding Bargaining Agreements*, or according to the Declaration of General Applicability. Bargaining agreements as defined in sentence 1 also include a bargaining agreement whose object is the performance of installation work at construction sites in places other than where the enterprise has its headquarters.

(2) Under the conditions named above, subsection 1 also applies to collective bargaining agreements declared as generally applicable to employment in the field of maritime shipping.

(2a) If a temporary employee on loan is employed by a firm that is covered by a generally applicable collective bargaining agreement according to sentence 1 of 2 or a statutory provision under subsection 3a, the firm must pay the temporary employee on loan at least the minimum wage prescribed in that collective bargaining agreement or in that statutory provision.

(3) If in connection with the granting of holiday entitlements according to subsection 1, the collection of contributions and the granting of benefits have been delegated to a joint institution of the parties to the collective bargaining agreement, it is also obligatory for the statutory provisions of such collective bargaining agreements to apply to foreign employers and the employees working within the territory to which the bargaining agreement applies if it is ensured by the collective bargaining agreements in question or otherwise that

1. the foreign employer is not forced to pay contributions according to those regulations and simultaneously also pay contributions to a comparable institution in the country where the firm has its head office, and

2. the procedure used by the joint institution of the parties provides for the crediting of those benefits which the foreign employer has already provided under the requirements of the statutory or contractual holiday entitlement of the employees.

An employer as defined in subsection 1, sentence 1, is obligated to pay contributions to a joint institution of the two parties to a collective bargaining agreement, to which such institution is entitled according to sentence 1. The same applies to employers according to sentence 1 with head office in Germany in the area covered by a collective agreement, regardless of whether the collective agreement applies because of section 3 of the *Collective Bargaining Agreement Act* or because of a declaration of general applicability.

(3a) If an application for a declaration of general applicability of a collective bargaining agreement under subsection 1, sentence 1, or subsection 3, sentence 1 has been filed, the Federal Ministry of Labour and Social Order can determine under the conditions named there by means of statutory provisions without the consent of the Bundesrat [Upper Chamber] that the statutory provisions of that collective bargaining agreement apply to all employers and employees in the territory covered by this bargaining agreement and who are without a collective bargaining agreement. Before issuing statutory provisions, the Federal Ministry of Labour and Social Order shall give the employers and employees in the territory covered by this bargaining agreement and who are without a collective bargaining agreement an opportunity to comment in writing. It is also obligatory to apply the legal provision to an employment contract between an employer with head office abroad and the employees working within the territorial scope of the provision. Employers with head office in Germany, which fall under the territorial scope of a collective bargaining provision under subsection 1 or 2, are obligated to grant to their employees at least those terms of employment prescribed in the statutory provision and to contribute the required amounts to a joint institution of the parties to a collective bargaining agreement; this applies regardless of whether the obligation in question is based on the requirements of section 3, *Collective Bargaining Agreement Act*, or the statutory provision. Sentence 4, partial sentence 1, also applies to employers with head office abroad and their employees within the territorial scope of the statutory provision.

(4) As far as the allocation to the territorial scope of a collective bargaining agreement under subsections 1, 2, 3 and 3a is concerned, all the employees working in Germany for the employer with head office abroad are regarded as one enterprise.

(5) If the obligation to pay contributions to a joint institution of the parties to a collective bargaining agreement is based on subsection 3 sentences 1 and 2 or subsection 3a, sentences 1 and 5, can be waived in exceptional cases if an employee is working in accordance with subsection 1, provided that this would seem appropriate and reasonable in such a case because of the small amount of benefits involved.

AEntG, section 1a

An entrepreneur who authorizes another entrepreneur to perform construction services as defined in section 211. subsection 1, *Book 3, Social Code*, is liable for the obligations of that entrepreneur, any sub-entrepreneur or subcontractor hired by the entrepreneur or sub-entrepreneur to pay a minimum wage to an employee or to pay contributions to a joint institution of the parties to a collective bargaining agreement in accordance with section 1,

subsection 1 sentences 2 and 3, subsection 2,a, 3, sentences 2 and 3 or subsection 3a, sentences 4 and 5, in the same way as a guarantor who has waived the *beneficium excussionis*. The minimum wage as defined in sentence 1 comprises only the amount which must be paid to the employee after deduction of taxes and social insurance contributions, employment promotion contributions or corresponding social security contributions (the net wage).

AEntG, section 2

(1) Monitoring of employment conditions under section 1 is the responsibility of the Federal Bureau for Employment and the Main Customs Offices.

(2) Sections 304 to 307 of *Book 3, Social Code* must be applied correspondingly, with the condition that the authorities named in it can also inspect employment contracts, transcripts under section 2, *Accountability Act* and other business documents which may directly or indirectly provide information about compliance with the employment conditions according to section 1 and which in accordance with section 306, subsection 1, *Book 3, Social Code*, must be presented by those obligated to comply. Section 308, subsection 3, *Book 3, Social Code* shall apply *mutatis mutandis*. The above named authorities may, while complying with privacy regulations, also cooperate with authorities in other member countries of the European Economic Community, which are carrying out measures similar to those under this Act, or which are responsible for measures against illegal employment, or which may provide information whether an employer is complying with the employment conditions according to section 1. Section 67, subsection 2, number 4 of *Book 3, Social Code* does not apply to data processing for the above named purpose of cooperating with the authorities of the European Economic Community.

(2a) To the extent in which the statutory provisions of a collective bargaining agreements declared as generally applicable according to section 1 sentence 1 number 1 or a corresponding statutory provision under section 1, subsection 3a apply to the employment relationship, the employer is obligated to record the beginning, the end and the duration of the employee's daily working hours and to keep these records for at least two years.

(3) All employers with head office abroad are obligated to make available during the entire construction period, upon request by the inspection authority also at the construction site the documents (in the German language) required in Germany for the inspection of compliance with the statutory obligations under section 1 subsection 1 sentence 2, subsection 2a, 3 sentence 2 and subsection 3a sentence 5, at least for the entire period during which an employee is actually employed in the territory within the territorial scope of this Act, but not for more than two years.

(4) The Federal Bureau of Employment is responsible for decisions according to section 1, subsection 5.

AEntG, section 3

(1) All employers with head office abroad which employ one or more employees within the territorial scope of this Act must prior to commencement of any construction work file a written application in the German language with the State Employment Office competent for the location of the construction site. This application must contain information relevant for the inspection, such as:

1. Surnames, given names and dates of birth of all employees employed within the territorial scope of this Act,
2. beginning and expected duration of employment,
3. the place of employment (construction site),
4. the place in Germany where the documents required under section 2, subsection 3 are held for inspection,
5. surnames, given names, dates of birth and addresses in Germany of the persons with responsibility,
6. surnames, given names and addresses in Germany of a person authorized to receive document service, if other than the person named under Point 5.

(2) If a company with head office abroad provides one or more employees on contract to another company within the territorial scope of this Act under the *Employee Transfer Act*, the company providing the contract staff must prior to commencement of any construction work file a written application in the German language with the State Employment Office competent for the location of the construction site. This application must contain information relevant for the inspection, such as:

1. Surnames, given names and dates of birth of all temporary employees on loan within the territorial scope of this Act,
2. beginning and expected duration of the loan,
3. the place of employment (construction site),
4. the place in Germany where the documents required under section 2, subsection 3 are held for inspection,

5. surnames, given names, dates of birth and addresses in Germany of the persons with responsibility,
6. Name and address of the company providing the worker.

(3) Employers or employment agencies must add an assurance to the application that they will comply with the terms of employment prescribed in section 1.

(4) The State Employment Offices shall immediately provide the Main Customs Offices or the agencies acting on their behalf with copies of all received applications. The Main Customs Offices or the agencies acting on their behalf shall be responsible for notifying the competent revenue authorities.

AEntG, section 4

For the purpose of this Act, a construction site situated in Germany shall be regarded as business premises, and persons authorized by the employer to exercise the right to give instructions shall be regarded as an agent as defined in section 11, subsection 3 of the Act regarding *Document Service in Administrative Matters*.

AEntG, section 5

1) Persons who as employers with head office abroad intentionally or negligently fail to grant an employee any prescribed terms of employment are acting
1. contrary to section 1, subsection 1, sentence 2, or subsection 3a, sentence 5 or as employers with head office in Germany contrary to section 1, subsection 1 sentence 3 or subsection 3a sentence 4,
1a) contrary to section 1, subsection 2a fail to pay the prescribed minimum wage,
2. contrary to section 1, subsection 3, sentence 2 or subsection 3a, sentence 5 as employers with head office abroad or contrary to section 1, subsection 3, sentence 3 or as employers with head office in Germany contrary to subsection 3a, sentence 4 fail to pay a contribution,
3. contrary to section 2m subsection 2, sentence 1, also in conjunction with section 306, subsection 1, *Book 3, Social Code*, fail to allow an inspection, fail to cooperate with an inspection, fail to present or completely represent a required document, fail to provide information about facts which indicate whether the terms of employment according to section 1 are properly and completely complied with or not, fail to allow inspectors to enter property or business premises contrary to section 2, subsection 2, sentence 1 in conjunction with section 306, subsection 2, sentence 1, *Book 3, Social Code* fail to provide all or part of the required information, contrary to section 2, subsection 2a fail to provide a record correctly or not at all, or fail to keep such documents for at least two years, contrary to section 2, subsection 3 fail to keep a document in the German language on the construction site for the prescribed period of time at the request of the inspection agency, or contrary to section 3 fail to file or to file on time the application or the assurance to the competent employment office.

(2) Persons commit an offence who as an entrepreneur arrange for a substantial amount of construction work as defined in section 211, subsection 1, *Book 3, Social Code*, by authorizing other entrepreneurs of whom they know or out of negligence do not know that in performance of this contract

1. they act contrary to section 1 or
2. they use a subcontractor or allow a subcontractor to become involved who acts contrary to section 1.

(3) In cases covered by subsection 1, numbers 1, 1a and 2 as well as subsection 2, administrative offences can be subject to fines of up to one million deutschmark, in cases covered by subsection 1, number 3 with fines of up to fifty thousand deutschmark.
(4) Administrative authorities as defined in section 36, subsection 1, number 1, Act regarding *Administrative Offences* are the authorities named in section 2, subsection 1.
(5) The fines are paid to the receiver of the administrative authority which issued the fine. The *Administrative Enforcement Act* applies to the enforcement on behalf of the federal authorities

and the federal government's agencies and institutions and for enforcing the seizure of goods under section 111d, Criminal Code, in conjunction with section 46, *Administrative Offences Act*, by the authorities named in section 2, subsection 1. The receiver competent according to sentence 1 shall pay the necessary expenses, in deviation from section 105, subsection 2, *Administrative Offences Act*; it is also obligated to pay compensation as defined in section 110, subsection 4, *Administrative Offences Act*.

(6) The Federal Bureau for Employment and the Main Customs Offices shall notify the Central Trade Register about any legally binding decisions in their areas of jurisdiction regarding those fines under subsections 1 to 3 which amount to more than two hundred deutschmark.

(7) The courts and state attorney's offices shall provide the authorities which are competent under this Act with information which they deem necessary under this Act to prosecute administrative offences according to subsections 1 and 2, unless the court or the state attorney's office recognizes that there are valid reasons for protecting the interests of the persons concerned or other participants in the proceedings against the disclosure of such information. The security of the information to be transmitted must be taken into account.

AEntG, section 6

Employers named in section 98, *Act against Restrictions in Competition*, which were sentenced to fines of at least five thousand deutschmark for violations against section 5, shall be excluded for a reasonable period from entering bids for a contract concerning goods, construction or other services, until they have demonstrated the restoration of their reliability. The same shall apply even before a fine is imposed if, in an individual case there is evidence which indicates that there is no reasonable doubt that a serious violation according to sentence 1 has been committed. Upon request, the authorities responsible for the prosecution or investigation of administrative offences under section 5 may provide the authorities inviting tenders with the necessary information.

AEntG, section 7

(1) the provisions contained in legislative or administrative regulations concerning
1. maximum working hours and the minimum hours of rest,
2. paid minimum annual leave,
3. minimum wages including overtime rates,
4. conditions regarding the loan of temporary workers, in particular by employment agencies,
5. safety, health protection and hygiene at the workplace,
6. protective measures in connection with the working conditions and terms of employment for pregnant and nursing women, children and youths,
7. equal treatment of men and women as well as other non-discrimination provisions shall also be mandatory to the employment of persons working in Germany by employers with head office abroad.

(2) The provisions of a collective bargaining agreement that has been declared generally applicable according to section 1, subsection 1, which apply to the terms of employment according to subsection 1, numbers 1 and 4 to 7 shall also be mandatory with regard to employment contracts between employers whose head office is abroad and employees working within the territorial scope of such a collective bargaining agreement.

AEntG, section 8
An employee who is or has been sent to the territory covered by this Act, may also file a complaint with a German labour court, pertaining to the duration of such employment with regard to the granting of the terms of employment under sections 1, 1a and 7. This possibility to complain also extends to the common establishment of a joint institution of the parties to a collective bargaining agreement in accordance with section 1, subsection 3 with regard to the contributions to which it is entitled.

AEntG, section 9
This Act comes into force on March 1, 1996.

Appendix II Instructions for employers (German)

Instructions for employers with head office abroad

regarding the *Posting-of-Employees Act*

of February 26, 1996 - *Federal Law Gazette*, Part I, Page 227 -

last amended by Article 10, *Act for Corrections in Social Insurance Programs*

and for Securing Employee Rights

of December 19,1998

(*Federal Law Gazette* I, p. 3843)

Preliminary remarks

The Act concerning *Compulsory Terms of Employment for Trans-Border Services (Posting-of-Employees Act* - AEntG - see Appendix 1) came into force on March 1, 1996. The collective bargaining agreements which must be applied under the AEntG are listed in Appendix 4.

Contents

Application

Collective Bargaining provisions (Wages, flexible working hours, leave, holiday pay)

Exceptions

Insurance

Inspection

Administrative offences

Information / terms of employment

Appendices to the Instructions

***Act concerning Compulsory Terms of Employment for Trans-Border Services (Posting-of-Employees Act* - AEntG**

Addresses of regional (state) employment offices

Section 211, subsection 1, Book 3, Social Code

Sections 1 and 2, Construction Companies Regulations

Collective bargaining agreements to be applied

Second Regulations regarding mandatory terms of employment in the construction industry

Section 3, Federal Framework, Collective Bargaining Agreements in the Construction Industry (as of September 2000)

List of legislative and administrative regulations to be applied to postings in accordance with section 7, subsection 1, AEntG

Excerpts from the collective bargaining agreements

Federal Framework, Collective Bargaining Agreements in the Construction Industry (BRTV)

Declaration of General Applicability under BRTV

Collective bargaining agreement regarding the social insurance programs in the construction industry (VTV)

Declaration of General Applicability under VTV

Framework, Collective bargaining agreement for employees in the roofing industry

Collective bargaining agreement for setting a minimum wage in the construction industry

Collective bargaining agreement regarding a minimum wage in the electric trades / declaration of general applicability

Federal Framework, Collective bargaining agreement for employees in horticulture, landscape gardening and the construction of sports facilities

Index

Appendix III Regional (State) Employment Offices (Landesarbeitsämter)

P.O. Box address. P.C.	P.C.	Street address	Telephone ext.	Fax
North 24029 Kiel, Postfach 3007	24106	Projensdorfer Str. 82	0431 3395-0	-262
Niedersachsen-Bremen 30037 Hannover, Postfach 3747	30173	Altenbekener Damm 82	0511 9885-0	-799
Nordrhein-Westfalen 40001 Düsseldorf, Postfach 101040	40474	Josef-Gockeln-Str.7	0211 4306-0	-377
Hessen 60496 Frankfurt, Postfach 710661	60528	Saonestr. 2-4	069 6670-342	-366
Rheinland-Pfalz-Saarland 66018 Saarbrücken, Postfach 101844	66121	Eschberger Weg 68	0681 849-298	-505
Baden-Württemberg 70025 Stuttgart, Postfach 102952	70174	Hölderlinstr. 36	0711 941-0	-2621
Bayern 90328 Nürnberg, Postfach	90478	Regensburger Str. 100	0911 179-1947	-8484
Berlin-Brandenburg	10969	Friedrichstr. 34	030 70173-487	-488

10958 Berlin, Postfach 610189				
Sachsen-Anhalt-Thüringen 06018 Halle, Postfach 301	06110	Merseburger Str. 196	0345 1332-426	-431
Sachsen 09022 Chemnitz, Postfach 4001031	09114	Paracelsusstr. 12	0371 9118-344	-697

Appendix IV: Declaration of General Applicability under the BRTV for the Building Industry of January 17, 2000 (German)

The Declaration of General Applicability of collective bargaining agreements is made with the following conditions:

Part One

Restrictions of the Declaration of General Applicability **upon application**

I.

(1) ***The Declaration of General Applicability does not apply to enterprises and independent divisions of employers with head office*** in Germany ***or abroad, which fall under one of the industries listed in the appendix of the collective bargaining agreements in force on the cut-off date, July 1, 1999, namely the wood and plastics processing industries***, sawmills and **other wood processing**, processed stone and non-metallic mineral products industries, mortar products industry, ready-mixed concrete industry, chemical and plastics processing industries or metal and electrical industries.

(2) Paragraph 1 applies to enterprises and independent divisions of employers with head office in Germany only if

a) on the cut-off date, July 1, 1999, they were already directly or indirectly regular **members** of the **Main Association of the Wood and Plastics Processing Industry and Related Industries**, the **Federation of German Sawmill Associations**, the **Socio-political Working Group Processed Stone and Non-Metallic Mineral Products**, the **Federal Association of the German Mortar Industry**, the **Federal Association of the German Ready-Mixed Concrete Industry**, the **Federal Association of Employers in the Chemical Industry**, the **Associations of the Plastics Processing Industry or one of the employer associations belonging to the Umbrella Organization of the Metal Industry**. In such cases, it is definitely assumed that the conditions of paragraph 1 apply.

II. The exception according to subsection 1, paragraph 1 applies to enterprises and independent divisions of employers with head office in Germany **which are already performing prefabrication work for one year** only if they have become directly or indirectly members of one of the associations named in subsection 1, paragraph 2, letter (a).

III. .....

IV. The Declaration of General Applicability does not apply to employers with head office abroad, if their activities consist **predominantly** in work listed in subsection II.

Appendix V: Second Regulations regarding mandatory terms of employment in the construction industry of August 17, 2000 (German)

Based on **section 1, subsection 3a**, Posting-of-Employees Act (AEntG), which was inserted by Article 10, number 1 d) of the Act of December 19, 1998 (Federal Law Gazette I, p. 3843), the Federal Ministry of Labour and Social Order, having given the employers and employees falling under the territorial scope of the law and the parties to the collective bargaining agreement according to section 1 of these Regulations an opportunity to submit written comments, has decreed as follows

Section 1 Mandatory terms of employment

The legal provisions named in Appendix 1 of these Regulations, concerning the Collective Bargaining Agreement for **Establishing a Minimum Wage in the Construction Industry in the Federal Republic of Germany, of June 2, 2000** (*TV Mindestlohn*), concluded between the Central Association of the German Construction Industry (Zentralverband des Deutschen Baugewerbes e.V., Kronenstrasse 55-58, 10117 Berlin), and the Main Association of the German Construction Industry (Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e.V., Kurfürstenstraße 129, 10785 Berlin) on the one hand and the federal executive of the Industrial Union of Construction and Agricultural Workers (Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Olof-Palme-Strasse 19, 60439 Frankfurt am Main) on the other hand, also **apply to all non-member employers and employees falling under its territorial scope as of September 1, 2000, if the company's activities consist predominantly in construction work as defined in section 211, subsection 1, Book 3, Social Code. The legal provisions of the Collective Bargaining Agreement apply also to Employers with head office abroad and their employees working within the territorial scope of the legal provisions.**

Section 2 Exemptions

(1) The Regulations **do not apply to enterprises and independent divisions of employers with head office in Germany or abroad which fall under the scope of one of the collective bargaining agreements of one of the industries listed in Appendix 2 of these Regulations in force on the cut-off date, July 1, 1999, namely the wood** and plastics **processing industry, the sawmill industry, and other wood processing industries,** processed stone and non-metallic mineral products industries, mortar products industry, ready-mixed concrete industry, chemical and plastics processing industries or metal and electrical industries.

(2) Paragraph 1 applies to enterprises and independent divisions of employers with head office in Germany only

a) if on the cut-off date they were already directly or indirectly regular members of the Main Association of the Wood and Plastics Processing Industry and Related Industries, the Federation of German Sawmill Associations, the Socio-political Working Group Processed Stone and Non-Metallic Mineral Products, the Federal Association of the German Mortar Industry, the Federal Association of the German Ready-Mixed Concrete Industry, the Federal Association of Employers in the Chemical Industry, the

Associations of the Plastics Processing Industry or one of the employer associations belonging to the Umbrella Organization of the Metal Industry. In such cases, it is definitely assumed that the conditions of paragraph 1 apply;

b) if there is proof that they were established as a branch of a company according to paragraph 1 (parent company) which prior to the cut-off date was already directly or indirectly a regular member of an association named under letter (a), if they carry out predominantly activities which belong to the scope of one of the collective bargaining agreements mentioned under letter (a) and have acquired regular membership in one of the associations named under letter (a). If these companies can prove that three quarters of their working time is spent on behalf of the parent company, it is definitely assumed that they fall within the scope of one of the collective bargaining agreements named in paragraph 1;

c) if without themselves being members of one of the associations named under letter (a), they can prove that they were established as a branch of a company according to paragraph 1 which prior to the cut-off date was already directly or indirectly a regular member of one of the associations named under letter (a), that they fall under the scope of one of the collective bargaining agreements named in paragraph 1, and that at least three quarters of their working time is spent on behalf of the parent company.

(3) The exception according to subsection 1, paragraph 1 applies to enterprises and independent divisions of employers with head office in Germany **which are already performing prefabrication work for one year** if they have become directly or indirectly members of one of the associations named in paragraph 2, letter (a).

(4) The Regulations do not apply to enterprises and independent divisions of employers with head office in Germany,

1. which are carrying out construction work and rust-proofing work if they fall under the Framework Collective Bargaining Agreement for Painters and Lacquer Finishers or its declaration of general applicability;

2. which are directly or indirectly members of the Main Association of the German Painters and Lacquer Finishers Trade, if they are predominantly carrying out the following activities:

a) Application of composite thermal insulation systems,

b) Concrete finishing and surface renovation work unless such work is done for the purpose of repairing structural concrete damage,

3. which belong to the painting and lacquer finishing trade and are predominantly applying asbestos coatings not connected with other asbestos renovation work;

4. which belong to the painting and lacquer finishing trade in the areas covered by the regional chambers of trade for Wiesbaden, Rhein-Main, Mainz, Erfurt, Suhl, Gera, Coburg, Oberfranken, Mittelfranken and Unterfranken, unless most of their working time is spent on plastering, stucco and associated auxiliary work, and if they do not predominantly carry out plastering, stucco and associated auxiliary work, and if, notwithstanding such plastering, stucco and associated auxiliary work they do not predominantly carry out other work of the kind listed in section 1, paragraph IV or V, Federal Framework Collective Bargaining Agreement for the Construction Industry (section 1, subsection 2, Collective Bargaining Agreement on Minimum Wages),

5. which carry out blasting, demolition and debris clearance work, if their services are not directly connected with construction services carried out extensively by other enterprises or independent divisions,

6. which fall under the territorial scope of the Federal Framework Collective Bargaining Agreement for Workers in Horticulture, Landscaping and the Construction of Sports Facilities of August 22, 1989 and predominantly carry out the following work:

Construction and maintenance of outdoor areas in connection with private and public housing (residential gardens, common lawn areas, roof gardens, deck gardens, etc.), public buildings (schools, hospitals, administration buildings, military barracks, etc.), community green spaces (urban green spaces, flower beds, parks, cemeteries, etc.) and roadside green spaces (highways, railway lines, waterways, airports, etc.), or indoor and outdoor green spaces in and around buildings,

Construction and maintenance of sports fields and playgrounds, outdoor spaces for swimming pools, recreational areas, etc., landscape stabilization measures through vegetation or man-made materials, the application of vegetation as constructive or environmental measures, drainage, land refill or recultivation work,

if

a) on August 22, 1989, in the case of enterprises and independent divisions with head office in the membership territory on February 1, 1991 (cut-off date) they were directly or indirectly members of the Federal Association of Horticulture, Landscape Gardening and the Construction of Sports Facilities, or

b) if they were newly established after the cut-off date (firms re-established from already existing companies in the construction industry or segregated from such existing companies in the construction industry are not regarded as newly established firms); however, such enterprises or independent divisions are subject to the Regulations after expiry of one year since commencement of production, if they have not become members of the Federal Association of Horticulture, Landscape Gardening and the Construction of Sports Facilities by that time; they will be subject to the Regulations before one year has expired since commencement of production if they have demonstrated membership in one of the associations of the construction industry;

this exception does not apply to enterprises or independent divisions

in which the framework and social insurance program collective bargaining agreements of the construction industry were applied on the cut-off date, or

which have acquired membership in the associations of the construction industry after the cut-off date and in which the framework and social insurance program collective bargaining agreements of the construction industry are applied to the majority of their employees.

7. they are members of the Schleswig-Holstein State Association of Agriculture and Forestry Contractors, and provided that they are predominantly engaged in draining agricultural land.

(5) The Regulations do not apply to employers with head office abroad, if they are predominantly engaged in the type of work listed in paragraphs 3 or 4.

Section 3 Supplementary applicability rule for foreign enterprises

Employers with head office abroad may make use of section 2, subsection 5 under the same conditions as those named in Appendix 1 to the same extent as the employers named therein with head office abroad.

Section 4 Allocation of foreign enterprises

Section 1, subsection 1, AEntG applies to the allocation of enterprises and independent divisions of employers with head office abroad to the corporate or technical scope of a collective bargaining agreement and for the application of section 2, subsection 5.

Section 5 Coming into force and termination

These Regulations shall come into force on September 1, 2000 and terminate on August 31, 2002.

Berlin, August 17, 2000

The Federal Minister for Employment and Social Order

LA CAISSE DE VACANCES ALLEMANDE

LA CAISSE DE VACANCES ALLEMANDE

Préparé pour la SCHL par :

Avoué
Ass. iur. Andreas Saggau LL.M.(SA)

Cette recherche a été financée par la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL). La qualité rédactionnelle de ce rapport, son contenu et les opinions qui y sont émises sont de l'auteur (des auteurs). La SCHL ne saurait en assumer la responsabilité et se dégage de toute obligation relativement aux conséquences résultant de l'utilisation que le lecteur pourrait faire des renseignements, des matériaux ou des techniques qui y sont décrits.

This publication is also available in English under the title **The German Holiday Fund Scheme**.

©2001, Société canadienne d'hypothèques et de logement.
Tous droits réservés. La reproduction, le stockage dans un système de recherche documentaire ou la transmission d'un extrait quelconque de cet ouvrage, par quelque procédé que ce soit, tant électronique que mécanique, par photocopie, enregistrement ou autre moyen sont interdits sans l'autorisation préalable écrite de la Société canadienne d'hypothèques et de logement. Sans que ne soit limitée la généralité de ce qui précède, il est de plus interdit de traduire un extrait de cet ouvrage dans toute autre langue sans l'autorisation préalable écrite de la Société canadienne d'hypothèques et de logement.

SCHL CMHC

Canada

LA SCHL : AU COEUR DE L'HABITATION

La Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) est l'organisme federal responsable de l'habitation. Elle offre aux Canadiens un vaste choix de logements de qualité, à prix abordable.

Le Programme d'assurance prêt hypothécaire de la SCHL a aidé de nombreux Canadiens à réaliser leur rêve de posséder une maison. La SCHL offre une aide financière pour que les Canadiens les plus démunis puissent se procurer un logement convenable, à prix abordable. Par l'entremise de ses activités de recherche, la SCHL stimule l'innovation dans les domaines suivants : conception des habitations, technologie du bâtiment, urbanisme, options de logement et financement. La SCHL s'associe également avec le secteur de l'habitation et les autres membres d'Équipe Canada afin de vendre les produits et le savoir-faire canadiens sur les marchés étrangers et, ainsi, de créer des emplois ici-même, au pays.

La SCHL offre aux consommateurs et aux membres du secteur de l'habitation une vaste gamme de produits d'information susceptibles de les aider à prendre des décisions éclairées concernant leurs achats ou leurs affaires. Avec la plus vaste gamme d'information sur l'habitation et les logements au Canada, la SCHL est le plus important diffuseur d'information sur l'habitation au pays.

Par ses activités, la SCHL contribue à l'amélioration de la qualité de vie des Canadiens,dans toutes les collectivités du pays. Elle les aide à vivre dans des maisons sûres à tout point de vue. Elle est vraiment « au coeur de l'habitation ».

Les Canadiens peuvent se procurer l'information diffusée par la SCHL dans différents points de vente et dans ses bureaux régionaux.

Vous pouvez aussi communiquer avec nous par téléphone : 1 800 668-2642
(à l'extérieur du Canada : (613) 748-2003)
ou par télécopieur : 1 800 245-9274
(à l'extérieur du Canada : (613) 748-4069)
Pour nous joindre en direct, visitez notre page d'accueil à l'adresse suivante : www.schl.ca.

La Société canadienne d'hypothèques et de logement souscrit à la politique du gouvernement fédéral sur l'accès des personnes handicapées à l'information. Si vous désirez obtenir la présente publication sur des supports de substitution, composez le 1 800 668-2642.

CONTENU

INTRODUCTION 5

A) CONGÉS PAYÉS EN ALLEMAGNE ET LA CAISSE DE VACANCES

I) Congés payés en Allemagne 5
1) Le droit fédéral allemand sur les congés payés 5
2) Problèmes inhérants à l'industrie du bâtiment 5
3) La Caisse de vacances de l'industrie du bâtiment 6

II) L'ULAK et ses membres 6

III) Adhésion obligatoire des travailleurs en poste à la Caisse de vacances 7

IV) Déclaration obligatoire avant le début des travaux 9

V) Déclarations obligatoires sur les données générales; déclarations mensuelles obligatoires des employés en Allemagne et des transferts de fonds 10

B) EXEMPTIONS:

I) Cotisations comparables versées dans le pays étranger 10
II) Exemption en raison de la portée limitée du travail en Allemagne 11
1) Exemption en raison de la faible portée des travaux 11
2) Exemption en raison du montant du paiement reçu 12
3) Compétence en matière d'exemption 12

III) Exemption destinée aux fabricants de maisons préfabriquées 13
1) Exemption destinée aux fabricants de maisons préfabriquées. 13
2) Absence d'exemption pour les fabricants de maisons en bois rond... 14

IV) Caisse de vacances non applicable aux propriétaires d'entreprises de construction de maisons en bois rond 15

C) RÉSUMÉ 15

D) EXIGENCES ESSENTIELLES 16

E) ANNEXES 17

Annexe I AEntSG (loi) (allemand)
Annexe II Avis aux employeurs (allemand)
Annexe III Bureaux régionaux du travail (Landesarbeitsämter)
Annexe IV Déclaration sur les conditions d'application générale de la convention collective de l'industrie du bâtiment datée du 17 janvier 2000 (allemand)
Annexe V Deuxième Règlement sur les conditions de travail obligatoires dans l'industrie du bâtiment datée du 17 août 2000 (allemand)

INTRODUCTION

Le présent document discute de la fonction de la « Caisse de vacances » allemande et analyse en particulier les possibilités que les fabricants canadiens de maisons préfabriquées et de maisons en bois rond soient exemptés de l'obligation d'y cotiser.

Tout d'abord, je voudrais souligner une caractéristique de l'industrie allemande du bâtiment qui est propre à l'Allemagne, mais inconnue en Amérique du Nord. En 2000, environ 179 100 maisons individuelles et jumelées ont été construites en Allemagne, dont à peu près 24 263 seulement étaient des maisons préfabriquées. Il pouvait s'agir de maisons à ossature en bois ou de maisons en bois rond, ainsi que de maisons en béton préfabriquées. Par conséquent, les maisons préfabriquées ne représentaient que 13,5 % de toutes les maisons construites en Allemagne. La grande majorité des maisons est construite en pierre. Cela indique qu'une faible minorité d'Allemands seulement choisit une maison préfabriquée.

Aux fins du présent document, il convient de se rappeler que la plupart des travailleurs de l'industrie allemande du bâtiment travaillent avec des briques et non avec des éléments de construction préfabriqués en bois.

A) CONGÉS PAYÉS EN ALLEMAGNE ET LA CAISSE DE VACANCES

I) CONGÉS PAYÉS EN ALLEMAGNE

1) Le droit fédéral allemand sur les congés payés

Le droit général sur les congés payés se trouve dans la *Loi fédérale sur les congés payés*[1], en vertu de laquelle un employé a droit à des congés annuels payés. Pour avoir droit à des congés, l'employé doit travailler dans la même entreprise pendant **au moins six mois** avant de pouvoir demander ses congés annuels intégraux. Le nombre exact de jours de congés dépend de son contrat individuel, du nombre d'années de service dans l'entreprise et de la convention collective signée entre les organisations d'employeurs et les syndicats.

2) Problèmes inhérents à l'industrie du bâtiment

L'industrie du bâtiment se distingue des autres secteurs d'activités en raison des facteurs suivants :

- L'emplacement des chantiers change constamment;
- le travail dépend beaucoup des conditions météorologiques;
- la fluctuation saisonnière des travailleurs.

Si la *Loi fédérale sur les congés payés* s'appliquait également à l'industrie du bâtiment, les employeurs et/ou les travailleurs s'en trouveraient surchargés. Un employeur pourrait éprouver des problèmes financiers en accordant des congés intégraux à un

---

[1] **Bundesurlaubsgesetz**

travailleur, bien que celui-ci ne travaille peut-être pas pour lui pendant l'année civile entière. En revanche, un travailleur n'a pas droit à des congés à moins qu'il ne travaille six mois entiers pour le même employeur. Comme la fluctuation de l'emploi est élevée, il peut arriver qu'un travailleur ne travaille jamais six mois entiers pour le même employeur, ce qui lui donnerait droit à des congés.

3) La Caisse de vacances de l'industrie du bâtiment

Pour contourner ces problèmes, la *Loi fédérale sur les congés payés* ne s'applique pas à l'industrie du bâtiment. Une solution différente, sous la forme de la Caisse de vacances, **a été trouvée. Tous les employés de l'industrie du bâtiment doivent verser un certain montant de cotisation à l'ULAK, qui finance les droits aux congés des travailleurs. Une entreprise** allemande **est tenue de cotiser à la Caisse de vacances en vertu du paragraphe 1 de l'article 2 de l'**Entente-cadre fédérale sur l'industrie du bâtiment.[2] **Les droits aux congés et les congés payés des travailleurs sont établis au paragraphe 8 des conventions collectives de l'industrie du bâtiment.**

Des caisses de vacances semblables existent dans divers autres pays d'Europe, comme la Belgique, la France, l'Italie, les Pays-Bas et l'Autriche. Des dispositions spéciales ont été prises afin d'éviter les paiements en double.

II) L'ULAK ET SES MEMBRES

En allemand, l'abréviation « ULAK » signifie **« Urlaubs- und Lohnausgleichs-kasse der Bauwirtschaft »,** ce qui se traduit littéralement par **fonds de péréquation pour les vacances et la rémunération de l'industrie du bâtiment.**[3] Par suite de la refonte du droit allemand sur les fonds de pension, le nom a récemment été changé pour **« SoKa-Bau »** (Sozialkassen – Bau).

Les partenaires sociaux de l'industrie du bâtiment en Allemagne ont créé l'ULAK en tant qu'institution conjointe, qui a obtenu un statut spécial du gouvernement allemand. L'ULAK a pour tâche d'établir et d'administrer la Caisse de vacances pour les travailleurs visés par la convention collective de l'industrie du bâtiment en Allemagne. Les bureaux administratifs sont situés à Wiesbaden. L'institution doit s'assurer que les travailleurs visés par la convention collective obtiennent leurs congés annuels intégraux et la rémunération équivalente pendant les congés. L'ULAK a donc pour fonction de mettre en oeuvre la Caisse de vacances en se fondant sur les **conventions collectives en vigueur de l'industrie du bâtiment.**[4]

Les partenaires sociaux sont les **employeurs** de l'industrie du bâtiment et le **Syndicat allemand des travailleurs du bâtiment et de la construction.** Deux organes

---

2 Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV)

3 On appellera le fonds de péréquation pour les vacances et la rémunération de l'industrie du bâtiment « ULAK » dans le présent document.

4 Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe

représentent les travailleurs : l'organisation des employeurs pour les artisans et l'organisation des employeurs pour l'industrie du bâtiment.

Zentralverband des Deutschen Baugewerbes e.V.
Kronenstraße 55-58
10117 Berlin

et

Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e.V.
Kurfürstenstraße 129
10785 Berlin

Les travailleurs sont représentés par le Syndicat allemand des travailleurs du bâtiment et de la construction.

Industriegewerkschaft Bauen – Agar - Umwelt
Olaf-Palme-Straße 19
60439 Frankfurt am Main

Voici l'adresse de l'ULAK :

Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (ULAK)

Europaabteilung
Postfach 57 11
65047 Wiesbaden
Deutschland

Tél. : ++49 – 611 – 707 0
Fax. :++49 – 611 – 707 – 4555
http://www.soka-bau.de

III) ADHÉSION OBLIGATOIRE DES TRAVAILLEURS EN POSTE À LA CAISSE DE VACANCES

La législation allemande a ordonné par déclaration que la Caisse de vacances convenue dans les conventions collectives s'applique généralement à toute l'Allemagne. En adoptant *la Loi allemande sur les conditions de travail obligatoires dans le cas de services transnationaux*[5], tous les travailleurs d'autres pays en poste en Allemagne sont également obligés de cotiser à la caisse. La loi allemande, qui est entrée en vigueur le 1er mars 1996, a été mise en oeuvre pour éviter que l'industrie allemande du bâtiment soit submergée de milliers de travailleurs de la construction sous-payés du Portugal, de l'Irlande et de tous les pays d'Europe de l'Est, comme la Pologne, la Bulgarie, la Hongrie, la Roumanie, etc.

Cette décision a également été prise pour éviter l'existence parallèle d'« îlots de droits étrangers » en Allemagne. La loi se fonde sur la **Directive 96 / 71 / EC** du Parlement

---

5 **Arbeitnehmerentsendegesetz** – On appellera cette loi **« AentSG »** dans le présent document.

européen datée du 16 décembre 1996 concernant l'affectation des travailleurs dans le cadre de la prestation de services.

La *Loi allemande sur les conditions de travail obligatoires dans le cas de services transnationaux* a récemment été sévèrement critiquée et fait l'objet de deux cas portés devant la Cour européenne, au Luxembourg. **En outre,** le Conseil européen **a pris des mesures à l'encontre de la loi allemande.**

En attendant qu'une décision finale soit prise, il faut prendre la loi très au sérieux.

D'après le **paragraphe 1 de l'article 1** de l'**AEntSG,** les normes juridiques d'une convention collective déclarée universellement applicable à l'industrie du bâtiment, au sens où l'entend le **paragraphe 211 de l'article 1** *du 3e livre de la Loi sur le droit social*[6], s'applique également obligatoirement à un employeur étranger et aux travailleurs qu'il emploie dans le territoire auquel s'applique la convention collective, tant que :

1. La convention collective contient des règlements sur la **durée des congés,** la **rémunération des congés** et la **paye de vacances additionnelles.**

On peut trouver les règlements sur les congés payés dans l'industrie du bâtiment au **paragraphe 8** de l'Entente-cadre fédérale sur l'industrie du bâtiment. En outre, on a déclaré que cette convention collective s'appliquait universellement au territoire allemand.[7]

En ce qui concerne les entreprises canadiennes (étrangères), l'obligation de cotiser à la Caisse de vacances des travailleurs est donc enchâssée dans le **paragraphe 1** de l'**article 1** de la *Loi allemande sur les conditions de travail obligatoires en cas de services transnationaux* (AEntSG) pour ce qui est du **paragraphe 8** de l'Entente-cadre fédérale sur l'industrie du bâtiment.

Un employeur canadien doit donc se conformer à la *Loi allemande sur les conditions de travail obligatoires* en cotisant à la Caisse de vacances des travailleurs allemands si les **deux conditions** suivantes sont réunies :

1) L'employeur est établi à l'étranger, mais a accepté un contrat de construction, et les travaux respectifs sont exécutés en Allemagne sous sa propre responsabilité.

2) Les travailleurs sont affectés de l'étranger pendant une période limitée à ces chantiers en Allemagne. (Les travailleurs envisagent d'exécuter les travaux de construction sur le chantier. Par conséquent, les monteurs de charpente, les poseurs de panneaux muraux secs, etc. sont tous considérés comme des travailleurs au sens où l'entend cette loi.)

---

[6] 3. Buch des Social Codees (III. SGB)

[7] Déclaration des conditions d'application générales zum BRTV für das Baugewerbe vom 17-01-2000

D'une manière générale, une entreprise canadienne qui accepte de construire une maison canadienne en utilisant des travailleurs canadiens pour un client allemand en Allemagne, qu'il s'agisse d'une maison préfabriquée à ossature en bois ou d'une maison en bois rond, doit cotiser à la Caisse de vacances allemande.

IV) DÉCLARATION OBLIGATOIRE AVANT LE DÉBUT DES TRAVAUX

Lorsqu'une entreprise canadienne accepte de construire un édifice en Allemagne, elle doit respecter la *Loi sur les conditions de travail obligatoires en cas de services transnationaux* **(AEntSG).** Du point de vue pratique, cela signifie beaucoup de paperasserie. Tout d'abord, l'entreprise canadienne doit faire une **déclaration obligatoire** avant le début des travaux sur deux formulaires spéciaux au bureau régional compétent du Bureau du travail.

Le **paragraphe 3 de l'AEntSG** se lit comme suit :

Paragraphe 3 AEntSG

Avant de débuter tout travail de construction, un employeur sans établissement dans le territoire visé par la présente loi qui emploie un ou plusieurs travailleurs dans le territoire visé par la présente loi doit présenter au Bureau régional du travail duquel relève le chantier une déclaration écrite en allemand contenant les données essentielles suivantes nécessaires à l'inspection :

1. ***Le nom, le prénom et la date de naissance de tous les travailleurs employés dans le territoire visé par la présente loi,***
2. ***La date du début et la durée prévue de l'emploi,***
3. ***Le lieu de l'emploi (chantier)***
4. ***Le lieu en Allemagne où tous les documents nécessaires en vertu du paragraphe 2 de l'article 3 sont conservés,***
5. ***Le nom, le prénom, la date de naissance et l'adresse en Allemagne de la personne responsable du chantier,***
6. ***Le nom, le prénom et l'adresse en Allemagne d'une personne agissant comme représentant administratif en vue des avis en Allemagne, si cette personne n'est pas la même que celle visée au point n° 5.***

La déclaration doit être faite au Bureau régional du travail. On peut trouver la liste de tous les bureaux régionaux du travail ainsi que leurs adresses à l'annexe 3 du présent document.

En cas de doute concernant le Bureau régional du travail compétent duquel relève la région de votre chantier, il faut présenter une **demande écrite** au Bureau régional du travail compétent supposé avant le début des travaux.

D'après le paragraphe 3 de l'AEntSG, la déclaration est de la plus grande importance et l'omission d'envoyer une déclaration entièrement remplie dans les délais voulus sera sévèrement sanctionné par une amende.[8] Une copie de ce document est envoyée à l'ULAK.

Attention :

Assurez-vous de ne pas confondre les formulaires utilisés pendant le processus de demande de permis de travail avec les formulaires utilisés pour la demande en vertu du paragraphe 3 de l'AEntSG.

V) DÉCLARATIONS OBLIGATOIRES SUR LES DONNÉES GÉNÉRALES; DÉCLARATIONS MENSUELLES OBLIGATOIRES DES EMPLOYÉS EN ALLEMAGNE ET DES TRANSFERTS DE FONDS

Quelques semaines après avoir fait la déclaration obligatoire sur le début des travaux sur le chantier, l'entreprise étrangère (canadienne) reçoit des formulaires qu'elle doit remplir concernant les données générales sur l'entreprise (Arbeitgeberstammdaten) et sur chaque travailleur (Arbeitnehmerstammdaten). Une personne doit compter quelques heures pour remplir toute la paperasserie.

En outre, il vous faudra faire des déclarations mensuelles sur des formulaires que vous recevrez tous les mois. En plus de remplir complètement tous les formulaires et de les renvoyer dans les délais prescrits, votre entreprise devra transférer **14,25 %** des salaires des travailleurs en Allemagne au cours de leur séjour dans ce pays au titre des cotisations à la Caisse de vacances de l'ULAK. Toute la procédure consistant à remplir en permanence les formulaires et à transférer les fonds nécessitera beaucoup de temps et d'argent. **Pour éviter ces efforts administratifs, les options d'exemptions possibles devraient être sérieusement prises en considération.**

B) EXEMPTIONS :

I) COTISATIONS COMPARABLES VERSÉES DANS LE PAYS ÉTRANGER

Une exemption est accordée à toute entreprise étrangère qui verse déjà des cotisations à une institution comparable dans son pays.

Paragraphe 1 de l'article 3 de l'AEntSG

Si, dans le contexte de l'octroi de droits aux congés en vertu de l'article 1, la collecte de cotisations et l'octroi de prestations sont transférés au titre de conventions collectives universellement applicables à une institution conjointe des partenaires sociaux, les normes juridiques

---

[8] L'amende imposée pour avoir produit un formulaire incomplet est de 1 500 marks allemands. La non-production du formulaire est sanctionnée par une amende de 3 000 marks allemands.

d'une telle convention collective s'appliquent obligatoirement à un employeur étranger et à ses travailleurs employés dans le territoire visé par la convention collective si, dans les conventions collectives en question ou par d'autres moyens, il est garanti :

1. ***que l'employeur étranger ne verse pas simultanément des cotisations conformément à la présente disposition et des cotisations à une institution comparable dans le pays où il est établi et***

2. ***que le régime de l'institution conjointe des partenaires sociaux fournit un crédit des prestations que l'employeur étranger a déjà versé afin de satisfaire les droits aux congés légaux de ses travailleurs convenus collectivement ou individuellement.***

D'après les exigences de l'ULAK, **le Canada ne dispose pas d'une institution comparable à l'ULAK et à la Caisse de vacances.** C'est pourquoi les cotisations versées au Canada ne sont pas acceptées comme des versements à une institution comparable, au sens où l'entend cette loi. Le Portugal a récemment contesté devant la Cour européenne la compétence de l'ULAK de décider de l'existence d'une institution comparable.

II) EXEMPTION EN RAISON DE LA PORTÉE LIMITÉE DU TRAVAIL EN ALLEMAGNE

La loi allemande sur l'affectation des travailleurs ne s'applique pas, si la portée du travail est très limitée. Le paragraphe 1 de l'article 5 de l'AEntSG stipule ce qui suit :

Paragraphe 1 de l'article 5 de l'AEntSG

L'application des clauses 1 à 3 de l'article 1, ainsi que des clauses 1 et 2 des articles 2 et 3 déjà en vigueur à compter du premier jour d'emploi d'un travailleur en vertu de l'article 1 en Allemagne peut être exemptée dans des cas exceptionnels, si cela semble équitable, en l'occurrence, en raison du faible montant des prestations payables.

1) Exemption en raison de la faible portée des travaux

Comme la loi ne définit pas les cas exceptionnels proprement dit, la définition des cas exceptionnels, selon le Bureau fédéral du travail, est liée à la **durée du travail** et au **montant d'argent gagné** au cours de cette période. Le Bureau fédéral du travail (dont le siège social est à Nürnberg Referat 1 A 5) a défini qu'un ***travail de faible portée*** se limite au maximum à **10 jours-personnes de travail par an.** Le compte des jours de travail se fait en ajoutant tous les jours de travail de tous les travailleurs exécutant le travail. Lorsque deux monteurs de charpente ou plus travaillent sur un chantier, le nombre de jours travaillés par chacun d'entre eux est pris en compte. Comme les jours de travail sont comptés en se fondant sur une année civile, tous les projets exécutés pendant l'année civile sont pris en compte dans le calcul.

Exemple : Une entreprise prévoit d'exécuter un projet par an en Allemagne. Pour construire la première ossature, il faudra cinq jours de travail à deux monteurs de charpente. Comme il leur faudra, à eux deux, un total de 10 jours-personnes de travail, l'entreprise serait admissible à l'exemption en raison de la faible portée du travail.

Exemple : Si l'entreprise prévoit d'exécuter un projet nécessitant 10 jours de travail aux deux monteurs de charpente, elle ne serait pas admissible à l'exemption en raison de la faible portée du travail, car la durée de travail totale est de 20 jours-personnes.

2) Exemption en raison du montant du paiement reçu

La deuxième exigence obligatoire pour bénéficier de l'exemption est le montant d'argent reçu pendant les jours de travail en Allemagne. La limite définie par le Bureau fédéral du travail (dont le siège social est à Nürnberg Referat 1 A 5) est de **4 000 marks allemands** (environ 2 000 euros). Le montant d'argent susmentionné s'entend du montant brut reçu, y compris tous les compléments. Une fois de plus, comme deux travailleurs ou plus travaillent à un projet, les montants de salaires reçus sont ajoutés.

Exemple : Une entreprise prévoit d'exécuter un projet par an en Allemagne. Pour construire la première ossature, il faudra cinq jours de travail à deux monteurs de charpente. Les monteurs de charpente gagneront 50 marks allemands l'heure. Au cours des cinq jours de travail, chacun d'entre eux travaillera huit heures par jour. Chacun d'entre eux gagnera 40 heures x 50 marks allemands = 2 000 marks allemands (soit environ 1 000 euros). À eux deux, ils recevront 4 000 marks allemands et rempliront donc la condition.

Les deux conditions, soit la faible portée du travail et le montant de rémunération reçu, doivent être remplies en même temps.

3) Compétence en matière d'exemption

En vertu du paragraphe 2 de l'article 4 de l'AEntSG, le Bureau fédéral du travail est l'administration compétente en matière d'exemption :

Paragraphe 2 de l'article 4 de l'AEntSG

Le Bureau fédéral du travail a la compétence en matière de décision en vertu du paragraphe 1 de l'article 5.

La tâche administrative consistant à traiter tous les cas d'exemption a été déléguée, par une loi interne, à une succursale du Bureau fédéral du travail, à Bonn, dont voici l'adresse :

Zentralstelle für Arbeitsvermittlung
- responsable : M. Elfrich -
Ville-Mombler – Str. 76
53123 Bonn
Tél. : 0228 – 713 – 1055 Fax. : 0228 – 713 – 1111

En fait, aucune exemption n'a été accordée ces dernières années. Du point de vue pratique, cette exemption n'est que très peu pertinente pour un nombre limité d'entreprises.

Cette exemption serait valable pour un fabricant de maisons en bois rond qui n'a besoin que de quelques jours pour construire une telle maison. Toutefois, si l'entreprise prévoit d'exécuter un second projet au cours de la même année, l'exemption tomberait automatiquement.

III) EXEMPTION DESTINÉE AUX FABRICANTS DE MAISONS PRÉFABRIQUÉES

Les maisons peuvent tomber dans les deux catégories suivantes : d'une part, les maisons préfabriquées à ossature en bois construites selon les normes 2 X 4, 2 X 6 ou R 2000, et d'autre part, les maisons en bois rond. L'ULAK fait cette distinction, qui est très importante, car des règles différentes s'appliquent aux deux catégories.

1) Exemption destinée aux fabricants de maisons préfabriquées

La déclaration sur les conditions générales d'application de la convention collective de l'industrie du bâtiment pour le territoire de l'Allemagne[9] exonère les fabricants allemands de maisons préfabriquées, dans la partie I, article II, des cotisations à la Caisse de vacances. Pour être exemptée, l'entreprise doit en présenter la demande et être un fabricant de maisons préfabriquées depuis plus d'un an.

En vertu de la **partie I, article IV** de la déclaration sur la mise en application universelle de la convention collective, une exemption est également accordée aux employeurs étrangers, si leur activité consiste principalement à construire des maisons préfabriquées.

Un fabricant canadien de maisons préfabriquées peut donc être exempté lorsque les quatre conditions suivantes sont remplies :

- **Exemption sur demande seulement;**
- **L'employeur doit être établi à l'étranger;**
- **Il doit construire des maisons préfabriquées depuis plus d'un an;**
- **Son activité doit consister principalement (plus de 50 %) à construire des maisons préfabriquées.**

Comme il n'existe pas de définition générale du terme **maisons préfabriquées,** l'ULAK a donné la définition en vigueur :

> **Une maison est préfabriquée lorsque chaque niveau de chaque côté de la maison consiste en quatre éléments préfabriqués et que tous**

---

[9] Déclaration des conditions générales d'application zum BRTV für das Baugewerbe vom 17.01.2000

les éléments structuraux sont préfabriqués et ne sont pas assemblés sur le chantier.

Cette définition est très abstraite et difficilement compréhensible. Le fait important est que, pour chaque niveau de chaque côté, quatre éléments préfabriqués seulement devraient être utilisés. Cette limite de quatre éléments n'est pas fixe. Lorsque, pour des raisons techniques, une maison a cinq ou six éléments à cause de sa longueur, le statut de maison préfabriquée est quand même octroyé. De même, un jardin d'hiver, de par sa construction, peut avoir plus de quatre éléments. Dans ces cas, il est très important de bien présenter le cas à l'ULAK. Il est utile d'obtenir une aide professionnelle à ce stade de la discussion ou même avant d'entamer les discussions avec l'ULAK. La mauvaise présentation du cas peut éliminer toute chance d'obtenir une exemption.

Pour l'ULAK, cela n'a aucune importance si le mur/les éléments sont planchéiés des deux côtés avec des panneaux OSB ou du contre-plaqué ou d'un seul côté. Pour des raisons techniques, il est peut-être nécessaire de n'avoir qu'un seul côté planchéié. En fait, pour assembler les éléments muraux aux soubassements en béton, il est peut-être nécessaire d'avoir accès à l'intérieur du mûr. En outre, il est peut-être nécessaire d'y avoir accès pour installer les câbles électriques et la tuyauterie.

Les fabricants de maisons préfabriquées à ossature en bois ont généralement de bonnes chances d'être exemptés de cotiser à l'ULAK. Cependant, une bonne planification et la bonne présentation sont également très importantes.

2) Absence d'exemption pour les fabricants de maisons en bois rond

Bien que la définition des **maisons préfabriquées** donnée par l'ULAK soit vaste, elle ne comprend pas les maisons en bois rond. Le fait même que ce genre de maisons fasse appel à une méthode de construction totalement différente ne compte pas du tout.

Une demande d'exemption devrait être présentée à titre d'essai. Sachant que la demande sera refusée, la cour (Amtsgericht Wiesbaden) doit préciser si une maison en bois rond n'est pas également une maison préfabriquée.

On pourrait supposer que la maison en bois rond qui est assemblée au Canada, démontée et transportée en Allemagne et, ensuite réassemblée sur le chantier en Allemagne est aussi préfabriquée, ou même plus, qu'une maison à ossature en bois. Tous les travaux de construction ont déjà été réalisés au Canada et la maison est uniquement assemblée sur le chantier. La période brève d'assemblage ainsi que le degré de préfabrication des bois ronds indiquent fortement qu'une maison en bois rond peut aussi être une maison préfabriquée. Lorsque les trous ont déjà été percés pour passer les câbles électriques, on atteint un stade de préfabrication que les maisons à ossature en bois atteignent tout juste.

L'administration de l'ULAK refuse de changer la définition en vigueur. Trois options seulement s'offrent aux entreprises canadiennes. Premièrement, accepter tous les travaux administratifs supplémentaires; deuxièmement, porter l'affaire en cour pour obtenir une décision sur la question; ou troisièmement, chercher une dernière échappatoire.

IV) CAISSE DE VACANCES NON APPLICABLE AUX PROPRIÉTAIRES D'ENTREPRISES DE CONSTRUCTION DE MAISONS EN BOIS ROND

Comme la Caisse de vacances ne s'applique qu'aux employeurs étrangers qui affectent leurs **employés** en Allemagne, elle ne s'applique pas lorsque les propriétaires d'une entreprise viennent en Allemagne. Les actionnaires ou propriétaires d'une entreprise ne sont pas considérés comme des « travailleurs » aux termes de la *Loi allemande sur les conditions de travail obligatoires en cas de services transnationaux* (AEntSG). Que l'entreprise construise des maisons en bois rond ou des maisons préfabriquées est sans importance. L'actionnaire ne peut pas détenir une action seulement. Un propriétaire/actionnaire est une personne qui détient un certain nombre d'actions (minimum de 10 %) et occupe un poste à responsabilité dans l'entreprise.

Exemple : Un père et son fils exploitent une petite entreprise de construction d'immeubles en bois rond. Les deux hommes, ainsi que leurs épouses, détiennent 25 % des actions de l'entreprise. Ils partagent tous deux les responsabilités et le risque économique de l'entreprise. En l'occurrence, l'entreprise pourrait demander une exemption, car les **propriétaires** et non des «travailleurs» sont affectés en Allemagne.

Exemple : Deux frères exploitent une moyenne entreprise de construction d'immeubles en bois rond, qui compte cinq employés. Chaque employé a reçu 4 % des actions et les deux frères ont conservé chacun 40 % des actions et prennent toutes les décisions importantes. Si l'entreprise affecte un des deux frères et un travailleur en Allemagne, elle n'aurait pas droit à l'exemption, car le travailleur ne sera pas considéré comme un copropriétaire. Même s'il a quelques actions dans l'entreprise, ses actions n'ont aucun poids dans celle-ci. Comme il n'a aucune fonction à responsabilité dans l'entreprise, il ne peut pas être reconnu comme un copropriétaire. Il a toujours le statut de travailleur.

C) RÉSUMÉ

Une entreprise de construction canadienne qui souhaite commencer à faire des affaires en Allemagne doit planifier minutieusement la portée de ses activités commerciales dans ce pays. Si plusieurs projets de courte durée doivent être exécutés au cours d'une année civile, il faudrait envisager sérieusement d'obtenir une exemption des cotisations à la Caisse de vacances.

Une entreprise qui affecte des travailleurs en Allemagne pour assembler des immeubles préfabriqués à ossature en bois devrait facilement obtenir une exemption. Le statut de fabricant de maisons préfabriquées lui sera octroyé, si elle remplit

certaines conditions. Cela serait possible pour pratiquement tous les fabricants canadiens de maisons à ossature en bois.

Il est plus difficile pour un fabricant de maisons en bois rond qui prévoit de faire des affaires en Allemagne d'obtenir une exemption de cotisations à la Caisse de vacances. Si une seule maison en bois rond doit être assemblée en moins d'une semaine tous les ans, une exemption est possible. Une petite entreprise dont les copropriétaires sont actifs pourrait également avoir droit à une exemption.

Une entreprise canadienne devrait toujours essayer d'être exemptée de cotiser à la Caisse de vacances en raison du montant de paperasserie nécessaire. Une exemption ne sera valide que tant que les maisons construites en Allemagne tombent sous le coup de celle-ci. Même si une exemption est accordée, l'employeur canadien est quand même obligé de faire la déclaration obligatoire au Bureau régional du travail compétent avant de commencer les travaux.

D) EXIGENCES ESSENTIELLES

Lorsqu'on construit des maisons en Allemagne, il faut considérer nombre d'exigences. Mis à part la **déclaration obligatoire en vertu du paragraphe 3 de l'AEntSG** et l'**ULAK** avec sa **Caisse de vacances,** d'autres exigences doivent également être remplies.

Lorsque les autorités (Arbeitsämter ou Hauptzollämter) inspectent les chantiers de construction, leur sujet favori est toujours le **salaire minimum.** La convention collective de l'industrie du bâtiment[10] stipule que, depuis le **1er septembre 2001, le salaire minimum est de 19,17 marks allemands l'heure.**

Même si cette convention collective a été déclarée universellement applicable, elle **ne s'applique pas** à l'industrie de transformation du bois ou aux **fabricants étrangers de maisons industrialisées** conformément au paragraphe 2 de la partie II, relativement à la partie V du **2e Règlement sur les conditions de travail obligatoires dans l'industrie du bâtiment daté du 17 août 2000.**[11] Quoi qu'il en soit, le salaire minimum n'est pas préoccupant du point de vue pratique pour les entreprises canadiennes, car des salaires plus élevés ont toujours été payés.

Les **règlements sur les visas** ont changé au début de 2001, également pour les Canadiens. Auparavant, il fallait présenter une demande de visa valide au Canada, avant d'aller en Allemagne. Dorénavant, les travailleurs canadiens peuvent aller en Allemagne avec un visa de touriste et, ensuite, présenter une demande de visa d'emploi aux autorités compétentes dont relève le chantier de construction. Il faut avoir un visa d'emploi pour obtenir un permis de travail. Même si le visa sera délivré très vite, il faudra entre deux et trois jours avant que le travailleur ne reçoive l'original de son permis de travail.

---

[10] Regelung eines Mindestlohnes im Baugewerbe im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland vom 2. Juni 2000 (TV Mindestlohn)

[11] 2. Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen im Baugewerbe vom 17 août 2000.

Il faut accorder de l'attention au nouvel **alinéa 48 a EStG** de la ***Loi de l'impôt***. Cette loi n'entrera en vigueur que le **1er janvier 2002**, mais elle aura une certaine incidence sur les fonds transférés. Si l'entreprise canadienne n'obtient pas une exemption dès le départ des autorités fiscales, le partenaire contractuel (acheteur de la maison) est obligé par la loi de retenir un certain pourcentage du montant contractuel convenu.

E) ANNEXES

Annexe I	AEntSG (loi) (allemand)
Annexe II	Avis aux employeurs (allemand)
Annexe III	Bureaux régionaux du travail (Landesarbeitsämter)
Annexe IV	Déclaration sur les conditions d'application générale de la convention collective de l'industrie du bâtiment datée du 17 janvier 2000 (allemand)
Annexe V	Deuxième Règlement sur les conditions de travail obligatoires dans l'industrie du bâtiment datée du 17 août 2000 (allemand)

Annexe I AEntSG

Loi sur les conditions de travail obligatoires en vue des services transfrontières
[AEntG, article 1]

(1) Les dispositions légales d'une convention collective qui a été déclarée généralement applicable dans l'industrie du bâtiment primaire et secondaire, telle que définie aux articles 1 et 2 du Règlement sur l'industrie du bâtiment du 28 octobre 1980 (*Gazette juridique fédérale I*, page 2033), modifiées pour la dernière fois par l'article 1 du Règlement du 13 décembre 1996 (*Gazette juridique fédérale I*, page 1954), qui traitent des éléments suivants :

1. le salaire minimum, y compris les heures supplémentaires ou
2.la durée des congés, la paye de vacances ou la paye de vacances supplémentaire, sont également obligatoires dans une relation d'emploi entre un employeur dont le siège social est à l'étranger et les employés dans le territoire auquel s'applique la convention collective, pourvu que l'entreprise offre principalement des services de construction, tels que définis à l'article 211, paragraphe 1, *Livre 3 du Code social*, et pourvu que les employeurs allemands doivent également offrir à leurs employés travaillant dans le territoire auquel s'applique la convention collective au moins les mêmes conditions en vertu d'une convention collective qui s'applique localement au lieu de travail. Un employeur défini à la première phrase est obligé d'offrir aux employés travaillant dans le territoire auquel s'applique la convention collective visée à la première phrase au moins les mêmes conditions d'emploi prescrites dans la convention collective. Cela s'applique également à un employeur basé en Allemagne défini à la première phrase dont le siège social est en Allemagne, peu importe si la convention collective s'applique en vertu de l'article 3 de la *Loi sur les conventions collectives* ou en vertu de la Déclaration des conditions d'application générales. Les conventions collectives définies à la première phrase englobent également une convention collective visant l'exécution de travaux d'installation sur les chantiers de construction dans des lieux autres que celui du siège social de l'entreprise.

(2) Dans les conditions susmentionnées, le paragraphe 1 s'applique également aux conventions collectives déclarées généralement applicables à l'emploi dans le secteur du transport maritime.

(2a) Si un employé temporairement affecté est employé par une entreprise assujettie à une convention collective généralement applicable visée à la première phrase du point 2 ou à une disposition législative visée au paragraphe 3a, l'entreprise doit verser à l'employé temporairement affecté au moins le salaire minimum prescrit dans ladite convention collective ou dans ladite disposition législative.

(3) Si, relativement à l'octroi de droits aux congés en vertu du paragraphe 1, le pouvoir de percevoir des cotisations et de verser des prestations a été délégué à une institution conjointe des parties à la convention collective, il est également obligatoire que les dispositions statutaires d'une telle convention collective s'appliquent aux employeurs étrangers et aux employés travaillant dans le territoire auquel s'applique la convention collective, si cela est assuré par les conventions collectives en question ou autrement que

1. l'employeur étranger n'est pas forcé de verser des cotisations en vertu de ces règlements et

de verser simultanément des cotisations à une institution comparable dans le pays où se trouve son siège social et

2. La procédure utilisée par l'institution conjointe des deux parties prévoit de créditer les avantages sociaux que l'employeur étranger a déjà fournis en vertu des exigences du droit aux congés réglementaires ou contractuels des employés.

Un employeur tel que défini au paragraphe 1 de la première phrase doit verser des cotisations à une institution conjointe des deux parties à une convention collective, auxquelles une telle institution a droit conformément à la première phrase. Cela s'applique également aux employeurs visés à la première phrase dont le siège social est en Allemagne dans la région visée par la convention collective, peu importe que la convention collective s'applique en raison de l'article 3 de la *Loi sur les conventions collectives* ou d'une déclaration de conditions générales d'application.

(3a) Si une demande de déclaration de conditions générales d'application d'une convention collective a été présentée en vertu du paragraphe 1, première phrase, ou du paragraphe 3, première phrase, le ministère fédéral du Travail et de l'Ordre social peut déterminer en vertu des conditions énumérées, au moyen de dispositions statutaires sans le consentement du Bundesrat [Chambre haute] que les dispositions statutaires de cette convention collective s'appliquent à tous les employeurs et employés dans le territoire auquel s'applique ladite convention collective, qui n'ont pas de convention collective. Avant d'émettre des dispositions statutaires, le ministère fédéral du Travail et de l'Ordre social donnera aux employeurs et aux employés dans le territoire auquel s'applique ladite convention collective, qui n'ont pas de convention collective, la possibilité de faire des commentaires par écrit. Il est également obligatoire de mettre en application la disposition législative à un contrat d'emploi entre un employeur dont le siège social est à l'étranger et les employés travaillant dans le territoire auquel s'applique la disposition. Les employeurs dont le siège social est en Allemagne et qui sont visés par la portée territoriale d'une disposition d'une convention collective en vertu du paragraphe 1 ou 2 sont obligés d'offrir à leurs employés au moins les mêmes conditions d'emploi prescrites dans la disposition statutaire et de verser le montant de cotisation nécessaire à une institution conjointe des deux parties à une convention collective; cela s'applique, peu importe si l'obligation en question se fonde sur les exigences de l'article 3 de la *Loi sur les conventions collectives* ou de la disposition statutaire. La quatrième phrase et une partie de la première phrase s'appliquent également aux employeurs qui ont leur siège social à l'étranger, mais dont les employés travaillent dans le territoire auquel s'applique la disposition statutaire.

(4) En ce qui concerne l'allocation du territoire auquel s'applique une convention collective en vertu des paragraphes 1, 2, 3 et 3a, tous les employés qui travaillent en Allemagne pour un employeur dont le siège social est à l'étranger sont considérés comme faisant partie d'une seule entreprise.

(5) L'obligation de verser des cotisations à une institution conjointe des parties à une convention collective fondée sur le paragraphe 3, première et deuxième phrases ou le paragraphe 3a, première et cinquième phrases, peut être suspendue dans des cas exceptionnels si un employé travaille conformément au paragraphe 1, pourvu que cela semble

pertinent et raisonnable dans un tel cas en raison du faible montant de prestations en jeu.

AEntG, article 1a
Un entrepreneur qui autorise un autre entrepreneur à exécuter des services de construction, tels que définis au paragraphe 1, de l'article 211 du *Livre 3 du Code social*, est responsable des obligations de cet entrepreneur, de tout sous-entrepreneur ou sous-traitant recruté par l'entrepreneur ou par le sous-entrepreneur de verser le salaire minimum à un employé ou de verser des cotisations à une institution conjointe des parties à une convention collective, conformément au paragraphe 1, article 1, deuxième et troisième phrases, à l'alinéa 2a)3, deuxième et troisième phrases, ou à l'alinéa 3a), quatrième et cinquième phrases, de la même manière qu'un garant qui est exonéré du *bénéfice de discussion*. Le salaire minimum défini à la première phrase ne comprend que le montant qui doit être payé à l'employé, après en avoir retenu les impôts et les cotisations sociales, les cotisations en vue de la promotion de l'emploi ou les cotisations sociales correspondantes (la rémunération nette).

AEntG, article 2
(1) Il incombe au Bureau fédéral de placement et aux Bureaux principaux des douanes de contrôler les conditions d'emploi en vertu de l'article 1.

(2) Les articles 304 à 307 du *Livre 3 du Code social* doivent être mis en application en conséquence, à la condition que les autorités qui y sont nommées puissent également inspecter les contrats d'emploi, les transcriptions en vertu de l'article 2 de la *Loi sur la responsabilité* et les autres documents commerciaux qui peuvent directement ou indirectement fournir des renseignements sur la conformité aux conditions d'emploi en vertu de l'article 1 et conformément à l'article 306, paragraphe 1 du *Livre 3 du Code social*, qui doivent être présentés par les intervenants tenus par les obligations. L'article 308, paragraphe 3, du *Livre 3 du Code social* sera mis en application avec les adaptations nécessaires. Les autorités susmentionnées peuvent, tout en se conformant aux règlements sur la protection des renseignements personnels, collaborer également avec les autorités d'autres pays membres de la Communauté économique européenne, qui prennent des mesures semblables à celles visées dans la présente loi, ou qui sont chargées de prendre des mesures contre l'emploi illégal, ou qui sont susceptibles de fournir des renseignements sur la conformité d'un employeur avec les conditions d'emploi en vertu de l'article 1. L'article 67, paragraphe 2, numéro 4 du *Livre 3 du Code social* ne s'applique pas au traitement des données aux fins susmentionnées de collaborer avec les autorités de la Communauté économique européenne.

(2a) Dans la mesure où les dispositions réglementaires d'une convention collective déclarée généralement applicable en vertu de l'article 1, première phrase, numéro 1 ou d'une disposition réglementaire correspondante en vertu de l'article 1, alinéa 3a) s'appliquent aux relations d'emploi, l'employeur est obligé de consigner l'heure du début et de fin de la journée de travail, ainsi que la durée de la journée de travail de l'employé, et de conserver ces dossiers pendant au moins deux ans.

(3) Tous les employeurs dont le siège social est à l'étranger sont obligés de tenir à disposition pendant la période entière de construction sur demande de l'autorité chargée de l'inspection, également sur le chantier de construction tous les documents (en allemand) requis en Allemagne aux fins de l'inspection de la conformité aux obligations réglementaires en vertu de

l'article 1, paragraphe 1, deuxième phrase, de l'alinéa 2a), 3, deuxième phrase, et de l'alinéa 3a), cinquième phrase, au moins pendant la période totale pendant laquelle un employé est réellement employé dans le territoire auquel la présente loi s'applique, mais pendant deux ans au maximum.

(4) Le Bureau fédéral de placement est chargé des décisions en vertu de l'article 1, paragraphe 5.

AEntG, article 3

(1) Tous les employeurs qui ont leur siège social à l'étranger et qui emploient un ou plusieurs employés dans le territoire auquel la présente loi s'applique doivent, avant de commencer tout travail de construction, produire une demande écrite en allemand au Bureau d'État de placement dont relève le lieu du chantier de construction. Cette demande doit contenir les renseignements pertinents pour l'inspection, notamment :

1. Le nom, les prénoms et la date de naissance de tous les travailleurs employés dans le territoire auquel la présente loi s'applique,
2. La date du début et la durée prévue de l'emploi,
3. Le lieu d'emploi (chantier de construction),
4. Le lieu en Allemagne où les documents requis en vertu de l'article 2, paragraphe 3 sont conservés en vue d'une inspection,
5. Le nom, les prénoms, la date de naissance et l'adresse en Allemagne des personnes responsables,
6. Le nom, les prénoms et l'adresse en Allemagne d'une personne autorisée à recevoir des demandes de documents, si elle est différente de celle visée au point n° 5.

(2) Si une entreprise qui a son siège social à l'étranger fournit un ou plusieurs employés à contrat à une autre entreprise dans le territoire auquel la présente loi s'applique en vertu de la *Loi sur le transfert des employés*, l'entreprise qui fournit le personnel à contrat doit, avant de commencer tout travail de construction, produire une demande écrite en allemand au Bureau d'État de placement dont relève le lieu du chantier de construction. Cette demande doit contenir les renseignements pertinents pour l'inspection, notamment :

1. Le nom, les prénoms et la date de naissance de tous les employés temporaires réaffectés dans le territoire auquel la présente loi s'applique,
2. La date du début et la durée prévue de la réaffectation,
3. Le lieu d'emploi (chantier de construction),
4. Le lieu en Allemagne où les documents requis en vertu de l'article 2, paragraphe 3 sont conservés en vue d'une inspection,

5. Le nom, les prénoms, la date de naissance et l'adresse en Allemagne des personnes responsables,
6. Le nom et l'adresse de l'entreprise qui fournit le travailleur.

(3) Les employeurs ou les agences de placement doivent ajouter à la demande une assurance qu'ils se conformeront aux conditions d'emploi prescrites à l'article 1.

(4) Les bureaux d'État de placement doivent immédiatement transmettre aux bureaux principaux des douanes ou aux agences agissant en leur nom des copies de toutes les demandes reçues. Les bureaux principaux des douanes ou les agences agissant en leur nom seront chargés d'informer les autorités fiscales compétentes.

AEntG, article 4

Aux fins de la présente loi, un chantier de construction situé en Allemagne sera considéré comme le lieu d'exploitation, et les personnes autorisées par l'employeur à exercer le droit de donner des instructions seront considérées comme un agent, comme le prévoit l'article 11, paragraphe 3 de la *Loi sur le service de documentation en matières administratives*.

AEntG, article 5

1) Les personnes qui, en tant qu'employeur ayant un siège social à l'étranger, omettent intentionnellement ou par négligence d'accorder à un employé toute condition d'emploi prescrite agit :

1. En infraction de l'article 1, paragraphe 1, deuxième phrase, ou de l'alinéa 3a), cinquième phrase, ou en tant qu'employeur dont le siège social est en Allemagne, en infraction de l'article 1, paragraphe 1, troisième phrase, ou de l'alinéa 3a), quatrième phrase,

1a) en infraction de l'article 1, alinéa 2a), en omettant de payer le salaire minimum prescrit,

2. en infraction de l'article 1, paragraphe 3, deuxième phrase, ou de l'alinéa 3a), cinquième phrase, en tant qu'employeurs dont le siège social est à l'étranger, ou en infraction de l'article 1, paragraphe 3, troisième phrase, ou en tant qu'employeurs dont le siège social est en Allemagne, en infraction de l'alinéa 3a), quatrième phrase, en omettant de verser une cotisation,

3. En infraction de l'article 2m, paragraphe 2, première phrase, conjointement avec l'article 306, paragraphe 1 du *Livre 3 du Code social*, en omettant d'autoriser une inspection, en omettant de collaborer avec une inspection, en omettant de produire ou de représenter complètement un document requis, en omettant de fournir des renseignements sur des faits qui indiquent si les conditions d'emploi en vertu de l'article 1 sont correctement et complètement respectées ou non, en omettant d'autoriser les inspecteurs à avoir accès au chantier ou au lieu d'exploitation, en infraction de l'article 2, paragraphe 2, première phrase, conjointement avec l'article 306, paragraphe 2, première phrase du *Livre 3 du Code social*, en omettant de fournir l'intégralité ou une partie des renseignements nécessaires, en infraction à l'article 2, alinéa 2a), en omettant de fournir un dossier correctement ou d'en fournir un, ou en omettant de conserver lesdits documents pendant au moins deux ans, en infraction de l'article 2, paragraphe 3, en omettant de conserver un document en allemand sur le chantier de construction pendant la période prescrite à la demande de l'agence chargée des inspections, ou en infraction de l'article 3, en omettant de produire ou de produire à temps la demande ou l'assurance au bureau de placement compétent.

(2) Commettent une infraction les personnes qui, en tant qu'entrepreneur, sous-traitent une partie importante du travail de construction, tel que défini à l'article 211, paragraphe 1, du *Livre 3 du Code social*, en autorisant d'autres entrepreneurs dont elles savent ou, par négligence, dont elles ne savent pas que, dans l'exécution dudit contrat :

1. agissent en infraction de l'article 1 ou
2. Recourent aux services d'un sous-traitant ou permettent à un sous-traitant de participer aux

travaux, qui agit en infraction de l'article 1.

(3) Dans les cas visés au paragraphe 1, numéros 1, 1a) et 2, ainsi qu'à l'article 2, les infractions administratives peuvent donner lieu à des amendes pouvant aller jusqu'à 1 million de marks allemands, dans les cas visés par le paragraphe 1, numéro 3, à des amendes pouvant aller jusqu'à 50 000 marks allemands.

(4) Les autorités administratives définies à l'article 36, paragraphe 1, numéro 1 de la *Loi sur les infractions administratives* sont les autorités nommées à l'article 2, paragraphe 1.

(5) Les amendes sont payées au receveur de l'autorité administrative qui les a imposées. La *Loi sur l'exécution administrative* s'applique à la mise à exécution au nom des autorités fédérales et des agences et institutions du gouvernement fédéral, ainsi qu'à la mise à exécution de la saisie de biens en vertu de l'alinéa 111d du Code criminel, conjointement avec l'article 46 de la *Loi sur les infractions administratives*, par les autorités nommées à l'article 2, paragraphe 1. Le receveur compétent visé à l'article 1payera les dépenses nécessaires par dérogation à l'article 105, paragraphe 2 de la *Loi sur les infractions administratives*; il doit également payer une indemnité définie à l'article 110, paragraphe 4 de la *Loi sur les infractions administratives*.

(6) Le Bureau fédéral de placement et les bureaux principaux des douanes informeront le Registre du commerce central de toute décision juridiquement contraignante dans leurs champs de compétence concernant les amendes imposées en vertu des articles 1 à 3 supérieures à 200 marks allemands.

(7) Les tribunaux et les bureaux du solliciteur d'État donneront aux autorités compétentes en vertu de la présente loi les renseignements qu'ils jugent nécessaires en vertu de la présente loi afin d'intenter des poursuites en cas d'infraction administrative aux termes des articles 1 et 2, à moins que le tribunal ou que le bureau du solliciteur d'État reconnaisse qu'il existe des motifs valables de protéger les intérêts des personnes concernées ou d'autres parties aux poursuites contre la divulgation de tels renseignements. Il faut prendre en considération la sécurité des renseignements à transmettre.

AEntG, article 6

Les employeurs nommés à l'article 98 de la *Loi contre les restrictions de la concurrence* à qui l'on inflige une amende d'au moins 5 000 marks allemands pour infraction de l'article 5 ne seront pas autorisés pendant une période raisonnable à soumettre une offre en vue de l'obtention d'un contrat portant sur des biens, des services de construction ou d'autres services, jusqu'à ce qu'ils prouvent qu'ils sont redevenus fiables. La même chose s'appliquera, même avant qu'une amende ne soit imposée si, dans un cas individuel, il y a des preuves indiquant qu'il n'y a pas de doute raisonnable qu'une infraction grave conformément à l'article 1 a été commise. Sur demande, les autorités chargées des poursuites ou de l'enquête sur les infractions administratives en vertu de l'article 5 peuvent fournir les renseignements nécessaires aux autorités chargées de lancer les appels d'offres.

AEntG, article 7

(1) Les dispositions des règlements législatifs ou administratifs concernant

1. le nombre maximum d'heures de travail et le nombre minimum d'heures de repos,
2. Les congés annuels payés minimums,
3. Le salaire minimum, y compris les heures supplémentaires,
4. les conditions de prêt de travailleurs temporaires, en particulier, par des agences de placement,
5. la sécurité, la protection de la santé et l'hygiène sur le lieu de travail,
6. Les mesures de protection concernant les conditions de travail et les conditions d'emploi des femmes enceintes et nourrices, des enfants et des jeunes,
7. Le traitement équitable des hommes et des femmes, ainsi que d'autres dispositions non discriminatoires, seront obligatoires pour l'emploi de personnes travaillant en Allemagne pour des employeurs dont le siège social est à l'étranger.

(2) Les dispositions d'une convention collective déclarée généralement applicable en vertu de l'article 1, paragraphe 1, qui s'appliquent aux conditions d'emploi conformément au paragraphe, numéros 1 et 4 à 7 auront également force obligatoire en ce qui concerne les contrats de travail entre les employeurs dont le siège social est à l'étranger et les employés qui travaillent dans le territoire auquel s'applique une telle convention collective.

AEntG, article 8
Un employé qui est envoyé ou qui a été envoyé dans le territoire auquel la présente loi s'applique peut également déposer une plainte auprès d'un tribunal du travail allemand concernant la durée d'un tel emploi en ce qui concerne l'octroi des conditions d'emploi en vertu des articles 1, 1a et 7. Cette possibilité de déposer une plainte s'étend également à l'établissement d'une institution conjointe des parties à une convention collective conformément à l'article 1, paragraphe 3 relativement aux cotisations auxquelles elle a droit.

AentG, article 9
La présente loi entre en vigueur le 1er mars 1996.

Annexe II Avis aux employeurs (allemands)

Directives pour les employeurs dont le siège social est à l'étranger

Concernant la *Loi sur l'affectation des employés*

du 26 février 1996 – *Gazette du droit fédéral*, partie I, page 227 -

modifiées pour la dernière fois par l'article 10 de la *Loi sur les corrections des programmes d'assurance*

sociale et l'obtention des droits des employés

du 19 décembre 1998

(*Gazette du droit fédéral I*, page 3843)

Observations préliminaires

La *Loi sur les conditions d'emploi obligatoires dans les services transfrontières* (*Loi sur l'affectation des employés* - AEntG – voir l'annexe 1) est entrée en vigueur le 1er mars 1996. Les conventions collectives qui doivent être mises en application en vertu de l'AEntG sont énumérées à l'annexe 4.

Contenu

Mise en application

Dispositions des conventions collectives (rémunération, heures de travail souples, congés, paye de vacances)

Exceptions

Assurance

Inspection

Infractions administratives

Renseignements / conditions d'emploi

Annexes des directives

***Loi sur les conditions d'emploi obligatoires pour les services transfrontières* (*Loi sur l'affectation des employés* – AentG)**

Adresses des bureaux de placement régionaux (d'État)

Article 211, paragraphe 1, Livre 3 du Code social

Articles 1 et 2, Règlement sur les entreprises de construction

Conventions collectives à mettre en application

Deuxième Règlement sur les conditions d'emploi obligatoires dans l'industrie du bâtiment

Article 3, Cadre de travail fédéral, conventions collectives dans l'industrie du bâtiment (septembre 2000)

Liste des règlements législatifs et administratifs applicables aux affectations en vertu de l'article 7, paragraphe 1 de l'AentG

Extraits des conventions collectives

Cadre de travail fédéral, conventions collectives dans l'industrie du bâtiment (BRTV)

Déclaration de mise en application générale en vertu des BRTV

Convention collective concernant les programmes d'assurance sociale dans l'industrie du bâtiment (VTV)

Déclaration d'application générale en vertu de la VTV

Cadre de travail, convention collective des employés de l'industrie de la couverture

Convention collective en vue d'établir le salaire minimum dans l'industrie du bâtiment

Convention collective concernant le salaire minimum dans les métiers de l'électricité / déclaration de mise en application générale

Cadre de travail fédéral, convention collective des travailleurs de l'horticulture, de l'aménagement paysager et de la construction d'installations sportives

Index

Annexe III Bureaux régionaux du travail (Landesarbeitsämter)

Case postale – code postal	Code postal	Adresse de voirie	Numéro de téléphone - poste	Fax
Nord 24029 Kiel, Postfach 3007	24106	Projensdorfer Str. 82	0431 3395-0	-262
Niedersachsen-Bremen 30037 Hannover, Postfach 3747	30173	Altenbekener Damm 82	0511 9885-0	-799
Nordrhein-Westfalen 40001 Düsseldorf, Postfach 101040	40474	Josef-Gockeln-Str.7	0211 4306-0	-377
Hessen 60496 Frankfurt, Postfach 710661	60528	Saonestr. 2-4	069 6670-342	-366
Rheinland-Pfalz-Saarland 66018 Saarbrücken, Postfach 101844	66121	Eschberger Weg 68	0681 849-298	-505
Baden-Württemberg 70025 Stuttgart, Postfach 102952	70174	Hölderlinstr. 36	0711 941-0	-2621
Bayern 90328 Nürnberg, Postfach	90478	Regensburger Str. 100	0911 179-1947	-8484

Berlin-Brandenburg 10958 Berlin, Postfach 610189	10969	Friedrichstr. 34	030 70173-487	-488
Sachsen-Anhalt-Thüringen 06018 Halle, Postfach 301	06110	Merseburger Str. 196	0345 1332-426	-431
Sachsen 09022 Chemnitz, Postfach 4001031	09114	Paracelsusstr. 12	0371 9118-344	-697

Annexe IV : Déclaration sur les conditions d'application générale de la convention collective de l'industrie du bâtiment datée du 17 janvier 2000 (allemand)

La déclaration de mise en application générale des conventions collectives est faite aux conditions suivantes :

Partie I

Restrictions de la déclaration de mise en application générale **sur demande**

I.

(1) La déclaration de mise en application générale ne s'applique pas aux entreprises et aux divisions indépendantes d'employeurs dont le siège social est en Allemagne ou à l'étranger, qui oeuvrent dans une des industries énumérées dans l'annexe des conventions collectives en vigueur à la date butoir, le 1er juillet 1999, à savoir les industries de traitement du bois et du plastique, les scieries et les autres industries de traitement du bois, les industries de traitement de la pierre et des produits minéraux non métalliques, l'industrie des produits en béton, l'industrie du béton prêt à l'emploi, les industries du traitement des produits chimiques et plastiques ou les industries de traitement des métaux et des produits électriques.

(2) Le paragraphe 1 s'applique aux entreprises et aux divisions indépendantes d'employeurs dont le siège social est en Allemagne uniquement si

a) **à la date butoir du 1er juillet 1999, elles étaient déjà, directement ou indirectement, des membres en titre de l'Association principale de l'industrie du traitement du bois et du plastique et des industries connexes, de la Fédération des associations allemandes des scieries, du Groupe de travail socio-politique sur les produits de la pierre et des minéraux non métalliques, de l'Association fédérale de l'industrie allemande du béton, de l'Association fédérale de l'industrie allemande du béton prêt à l'emploi, de l'Association fédérale des employeurs de l'industrie chimique, des Associations de l'industrie du traitement du plastique, ou d'une des associations d'employeurs rattachées à l'Organisation-cadre de l'industrie des métaux. Dans ces cas, l'on suppose définitivement que les conditions du paragraphe 1 s'appliquent.**

II. **L'exception en vertu de l'alinéa 1, paragraphe 1 s'applique aux entreprises et aux divisions indépendantes d'employeurs dont le siège social est en Allemagne qui exécutent déjà des travaux de préfabrication pendant un an**

uniquement si elles sont directement ou indirectement devenues membres d'une des associations énumérées à l'alinéa 1a) du paragraphe 2.

III. .....

IV. La déclaration de mise en application générale ne s'applique pas aux employeurs dont le siège social est à l'étranger, si leurs activités consistent **principalement** à exécuter les travaux énumérés dans les paragraphes II.

Annexe V : Deuxième Règlement sur les conditions de travail obligatoires dans l'industrie du bâtiment datée du 17 août 2000 (allemand)

En se fondant sur l'**alinéa 3a) de l'article 1** de la *Loi sur l'affectation des employés* (AEntG), qui a été inséré par l'article 10, numéro 1d) de la loi du 19 décembre 1998 (*Gazette du droit fédéral I*, page 3843), le ministère fédéral du Travail et de l'Ordre social, ayant donné aux employeurs et aux employés oeuvrant dans le territoire auquel la loi s'applique et aux parties à la convention collective en vertu de l'article 1 de ce Règlement la possibilité de présenter des commentaires écrits, a décrété ce qui suit :

Article 1 Conditions d'emploi obligatoires

Les dispositions légales énumérées à l'annexe 1 du présent Règlement concernant la convention collective en vue de l'**Établissement d'un salaire minimum dans l'industrie du bâtiment en République fédérale d'Allemagne du 2 juin 2000** (*TV Mindestlohn*) conclue entre l'Association centrale de l'industrie du bâtiment allemande (Zentralverband des Deutschen Baugewerbes e.V., Kronenstrasse 55-58, 10117 Berlin) et l'Association principale de l'industrie du bâtiment allemande (Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e.V., Kurfürstenstraße 129, 10785 Berlin), d'une part, et l'exécutif fédéral du Syndicat industriel des travailleurs de la construction et de l'agriculture (Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Olof-Palme-Strasse 19, 60439 Frankfurt am Main), d'autre part, **s'appliquent également à tous les employeurs et employés non membres dans le territoire auquel elles s'appliquent au 1er septembre 2000, si les activités de l'entreprise consistent principalement à exécuter des travaux de construction définis à l'article 211, paragraphe 1 du *Livre 3 du Code social*. Les dispositions légales de la convention collective s'appliquent également aux employeurs dont le siège social est à l'étranger et à leurs employés qui travaillent dans le territoire auquel les dispositions légales s'appliquent**.

Article 2 Exemptions

(1) Le Règlement **ne s'applique pas aux entreprises et aux divisions indépendantes d'employeurs dont le siège social est en Allemagne ou à l'étranger visées par une des conventions collectives des industries énumérées à l'annexe 2 du présent Règlement en vigueur à la date butoir du 1er juillet 1999, à savoir l'industrie de traitement du bois et du plastique, les scieries, et les autres industries du traitement du bois**, les industries des produits de la pierre et des produits minéraux non métalliques, l'industrie des produits en béton, l'industrie du béton prêt à l'emploi, les industries de traitement des produits chimiques et du plastique ou les industries des métaux et des produits électriques.

(2) Le paragraphe 1 s'applique uniquement aux entreprises et aux divisions indépendantes d'employeurs dont le siège social est en Allemagne

a) si, à la date butoir, elles étaient déjà, directement ou indirectement, membres en titre de l'Association principale de l'industrie du traitement du bois et du plastique et des industries connexes, de la Fédération des associations allemandes des scieries, du Groupe de travail socio-politique sur les produits de la pierre et des minéraux non

métalliques, de l'Association fédérale de l'industrie allemande du béton, de l'Association fédérale de l'industrie allemande du béton prêt à l'emploi, de l'Association fédérale des employeurs de l'industrie chimique, des Associations de l'industrie du traitement du plastique, ou d'une des associations d'employeurs rattachées à l'Organisation-cadre de l'industrie des métaux. Dans ces cas, l'on suppose définitivement que les conditions du paragraphe 1 s'appliquent;

b) s'il y a des preuves qu'elles ont été établies en tant que succursale d'une entreprise en vertu du paragraphe 1 (entreprise mère) qui, avant la date butoir, était déjà, directement ou indirectement, membre en titre d'une association nommée à la lettre (a), si elles mènent principalement des activités qui cadrent avec celles prévues dans une des conventions collectives mentionnées à la lettre (a) et qu'elles sont devenues membres en titre d'une des associations nommées à la lettre (a). Si ces entreprises peuvent prouver qu'elles consacrent les trois quarts de leur temps de travail à l'entreprise mère, on suppose définitivement qu'elles sont visées par une des conventions collectives mentionnées au paragraphe 1;

c) si, sans qu'elles soient elles-mêmes membres d'une des associations nommées à la lettre (a), elles peuvent prouver qu'elles ont été établies en tant que succursales d'une entreprise en vertu du paragraphe 1 qui, avant la date butoir, était déjà, directement ou indirectement, membre en titre d'une des associations nommées à la lettre (a), qui est visée par une des conventions collectives nommées au paragraphe 1, et qu'elles consacrent au moins les trois quarts de leur temps de travail à l'entreprise mère.

(3) L'exception de l'alinéa 1, paragraphe 1 s'applique aux entreprises et aux divisions indépendantes d'employeurs dont le siège social est en Allemagne, **qui exécutent des travaux de préfabrication depuis un an,** si elles sont devenues, directement ou indirectement, membres d'une des associations nommées au paragraphe 2, lettre (a).

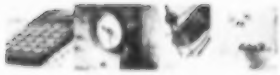
(4) Le Règlement ne s'applique pas aux entreprises et aux divisions indépendantes d'employeurs dont le siège social est en Allemagne,

1. qui exécutent des travaux de construction et de traitement antirouille, si elles sont déjà visées par la Convention collective cadre des peintres et des retoucheurs de laque ou par sa déclaration de mise en application générale;

2. qui sont directement ou indirectement membres de l'Association principale allemande des métiers de peintre et de retoucheur de laque, si elles mènent principalement les activités suivantes :

a) Application de systèmes d'isolation thermique composite,

b) Travaux de finition du béton et de rénovation des surfaces, à moins que ces travaux soient exécutés afin de réparer des dégâts structurels au béton,



3. qui oeuvrent dans les métiers de peintre et de retoucheur de laque et appliquent principalement des couches d'amiante non liées à d'autres travaux de rénovation liés à l'amiante,

4. qui oeuvrent dans les métiers de peintre et de retoucheur de laque dans les régions visées par les chambres de commerce régionales de Wiesbaden, Rhein-Main, Mainz, Erfurt, Suhl, Gera, Coburg, Oberfranken, Mittelfranken et Unterfranken, à moins qu'elles ne consacrent la majeure partie de leur temps de travail au crépissage, aux travaux de plâtre à stuc et aux travaux auxiliaires connexes et, si elles n'exécutent pas principalement des travaux de crépissage, d'application de plâtre à stuc et auxiliaires connexes et si, nonobstant de tels travaux de crépissage, d'application de plâtre à stuc et auxiliaires connexes, elles n'exécutent pas principalement d'autres travaux du genre de ceux énumérés à l'article 1, paragraphe IV ou V du Cadre de travail fédéral, convention collective de l'industrie du bâtiment (article 1, paragraphe 2 de la Convention collective sur les salaires minimums),

5. qui exécutent des travaux de dynamitage, de démolition et de nettoyage des débris, si leurs services ne sont pas directement liés à des services de construction exécutés grandement par d'autres entreprises ou divisions indépendantes,

6. qui oeuvrent dans le territoire auquel s'applique le Cadre de travail fédéral, convention collective des travailleurs de l'horticulture, de l'aménagement paysager et de la construction d'installations sportives du 22 août 1989 et exécutent principalement les travaux suivants :

Construction et entretien de lieux de plein air relativement aux logements publics et privés (jardins résidentiels, pelouses communes, jardins panoramiques, jardins-terrasses, etc.), d'immeubles publics (écoles, hôpitaux, immeubles administratifs, casernes militaires, etc.), d'espaces verts communautaires (espaces verts urbains, plates-bandes, parcs, cimetières, etc.) et d'espaces verts le long des routes (autoroutes, voies ferrées, voies navigables, aéroports, etc.) ou d'espaces verts intérieurs et extérieurs dans les immeubles et autour d'eux,

Construction et entretien de terrains de sport et de terrains de jeux, d'espaces extérieurs pour les piscines, de terrains de loisirs, etc., mesures de stabilisation de l'aménagement paysager grâce à la végétation ou à des matériaux artificiels, l'application de végétation comme mesures de construction ou environnementales, drainage, travaux de remblayage ou de recultivation,

si

a) le 22 août 1989, dans le cas des entreprises et des divisions indépendantes dont le siège social se trouve dans le territoire concernant les membres le 1er février 1991 (date butoir), elles étaient membres de l'Association fédérale de l'horticulture, de l'aménagement paysager et de la construction d'installations sportives, ou

b) si elles sont nouvellement établies après la date butoir (les entreprises rétablies à partir d'entreprises existantes de l'industrie du bâtiment ou séparées de telles entreprises existantes de l'industrie du bâtiment ne sont pas considérées comme des entreprises nouvellement établies); toutefois, de telles entreprises ou divisions indépendantes sont assujetties au Règlement au bout de la première année de production, si elles ne sont pas devenues membres de l'Association fédérale de l'horticulture, de l'aménagement paysager et de la construction d'installations sportives à ce moment-là; elles seront assujetties au Règlement avant la fin de la première année de production, si elles prouvent qu'elles sont membres d'une des associations de l'industrie du bâtiment;

cette exception ne s'applique pas aux entreprises ou aux divisions indépendantes auxquelles le cadre de travail et le programme d'assurance sociale des conventions collectives de l'industrie du bâtiment ont été mis en application à la date butoir; ou

qui sont devenues membres des associations de l'industrie du bâtiment après la date butoir et dans lesquelles le cadre de travail et le programme d'assurance sociale des conventions collectives de l'industrie du bâtiment ont été mis en application à la majorité de leurs employés.

7. elles sont membres de l'Association des entrepreneurs en agriculture et en sylviculture de l'État de Schleswig-Holstein, et pourvu qu'elles oeuvrent principalement dans le drainage des terres agricoles.

(5) Le Règlement ne s'applique pas aux employeurs dont le siège social est à l'étranger, s'ils exécutent principalement les genres de travaux énumérés au paragraphe 3 ou 4.

Article 3 Règle d'applicabilité supplémentaire pour les entreprises étrangères

Les employeurs dont le siège social est à l'étranger peuvent invoquer l'article 2, paragraphe 5 en vertu des mêmes conditions que celles énumérées à l'annexe 1, tout comme les employeurs nommés aux présentes dont le siège social est à l'étranger.

Article 4 Affectation des entreprises étrangères

L'article 1, paragraphe 1 de l'AEntG s'applique à l'affectation des entreprises et des divisions indépendantes d'employeurs dont le siège social est à l'étranger à la portée générale ou technique d'une convention collective et aux fins de l'application de l'article 2, paragraphe 5.

Article 5 Entrée en vigueur et expiration

Le présent Règlement entre en vigueur le 1er septembre 2000 et expire le 31 août 2002.

Berlin, le 17 août 2000 Ministère fédéral de l'Emploi et de l'Ordre social